

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HUNTSMAN INDONESIA

**Ahmad H. Abubakar¹, Adityo Ari Wibowo², Anggita Windiana
Sari³**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka, Indonesia

¹Ahmad_abubakar1959@yahoo.com, ²adityowibowo@uhamka.ac.id,

³gitawinsaa@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. This research uses survey method. The population in this study are permanent employees of PT. Indonesian Huntsman for four months totaling 90 people. The sample selection technique is done by saturating the sample with a sample of 90 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 23. The results of research with a significance level of 5% found that: (1) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Career Development and Self Efficacy jointly influential and significant on Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Huntsman Indonesia selama empat bulan yang berjumlah 90 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 90 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Ketidakpastian dari kondisi ekonomi dunia pada saat ini terus berlangsung. Hal ini salah satunya dikarenakan perang dagang antara dua negara yakni Amerika Serikat dan China yang terus menerus terjadi. Perang dagang antara kedua negara ini belum terlihat sampai mana ujungnya. Kondisi ini tentunya mengakibatkan perekonomian secara global akan semakin terpuruk.

Dampak dari perang dagang ini sangat berpengaruh ke dunia usaha, harga komoditas dan perdagangan. Indonesia pun bisa saja terkena dampak dari perang dagang, karena perang dagang ini membuat ekonomi China melambat. Dengan melambatnya ekonomi China ini, dikhawatirkan permintaan akan barang dan sejumlah harga komoditas yang diandalkan untuk ekspor Indonesia menjadi turun. Setyabudi, dkk. dengan judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (2018). Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier pada Kinerja Perawat. Sedangkan *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, dan ada pengaruh simultan yang signifikan antara Pengembangan Karir dan *Self-efficacy* pada Kinerja

Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Manado" (2014). 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. "Pengaruh *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Pada Divisi *Corporate Service*" (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara *self-efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan *Self-efficacy* Terhadap

Kinerja Karyawan" (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), variabel pengembangan karir (X_2), dan variabel *self-efficacy* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. "Pengaruh *Self-efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan" pada tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) *self-efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, Secara parsial *self-efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (pesero) Kabupaten Jembrana" (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

"Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan divisi *finance* dan divisi *human resource* PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya)" (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "Studi *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board*" pada

tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan ini mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan memperluas kompetensi utama, spesifikasi pekerjaan, mengarah pada motivasi, mengurangi intimidasi, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan, dan karyawan dapat membangun jaringan.

"Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Career Development to Performance of Civil Servant" (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri dan hasil penelitian ini tidak membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri *"The Effect Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work motivation"* (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi intrinsik berfungsi sebagai mediator parsial dalam hubungan ini.

Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi. Salah satu penunjang keberhasilan berjalannya tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka akan menghambat kegiatan dalam organisasi tersebut, namun sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan oleh tiap karyawan baik maka organisasi pun akan mencapai tujuan dari visi misi perusahaan.

Disamping itu, pengembangan karier juga menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan karena pengembangan karir termasuk ke dalam pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar perusahaan dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan memiliki pengalaman yang tepat dapat tersedia ketika perusahaan membutuhkan.

Organisasi juga perlu mengembangkan dan mengawasi program kepegawaian mereka dengan baik supaya produktivitas seorang pegawainya akan terus meningkat dan organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar selalu melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghindari resiko frustrasi kerja yang dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Selain pengembangan karier, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy*. *Self-efficacy* merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. *Self-efficacy* juga merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya atau perasaan percaya diri dari setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keyakinan diri seorang karyawan akan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu begitu pentingnya di lakukan untuk memperoleh keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kemudian hubungan dengan keyakinan yang dimiliki setiap individu seperti keahlian dan pengetahuan lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu sangat diperlukan dalam menghadapi situasi yang ada. Persepsi diri dari seseorang seberapa bagus atau tidak bagusnya dapat berfungsi dalam situasi tertentu pun juga dibutuhkan. Hal ini ada kaitannya juga dengan keyakinan bahwa setiap individu dapat melakukan tindakan yang di harapkan.

TINJAUAN TEORETIS

Teori Manajemen

Pengertian Manajemen

Dalam sebuah organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur setiap proses penyelenggaraan organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan sebuah manajemen yang efektif dan juga efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan supaya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat bisa dicapai. Menurut Terry (2010:16) menyatakan bahwa “Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien”.

Pengembangan Karir

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Hamali (2016:152) “Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”. Menurut Samsudin (2010:140) “Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”.

Dimensi Pengembangan Karir

Menurut Hamali (2016 : 156) Dimensi yang mempengaruhi pengembangan karir atau pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Sikap Atasan

Seorang karyawan yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja , maka karyawan yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Seorang karyawan yang ingin karirnya berjalan dengan baik, maka karyawan tersebut harus menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di perusahaan, baik terhadap atasan maupun teman sekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini masih diperdebatkan. Promosi jabatan bagi para senior sebaiknya bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga pada kemampuan dan keahliannya.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang. Orang yang

berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik, walaupun pada kenyataannya ditemukan fenomena sebaliknya, yang tentunya hal ini disebabkan adanya kesalahan dalam proses pembelajaran atau penilaian.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hamali (2016: 158) Indikator pengembangan karir atau pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Sikap atasan
 - 1) Hubungan atasan terhadap karyawan yang bekerja
 - 2) Perhatian atasan terhadap karyawan
2. Pengalaman
 - 1) Tingkat golongan
 - 2) Promosi jabatan
3. Pendidikan
 - 1) Golongan pendidikan
 - 2) Pengembangan

Self-efficacy

Pengertian Self-efficacy

Bandura (Busro, 2017:131) efikasi diri (Self Efficacy) adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Dalam kata lain, efikasi diri (Self efficacy) sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan kontrol terhadap fungsi perilaku dan peristiwa lingkungan.

Dimensi Self-efficacy

Bandura (Busro, 2017:165) mengungkapkan bahwa self-efficacy terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Dimensi tingkat level (Level)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika siswa merasa mampu untuk melakukannya. Apabila siswa dihadapkan pada tugas - tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri siswa mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas - tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

2. Dimensi kekuatan (Strength)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan siswa mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman - pengalaman yang tidak mendukung, sebaliknya pengharapan yang mantap mendorong siswa tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang.

3. Dimensi Generalisasi (Generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana siswa merasa yakin akan kemampuannya. Siswa dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Berkaitan dengan cakupan luas tingkah laku dimana individu merasa yakin

Indikator Self-efficacy

Self-efficacy seseorang sangat bervariasi dalam berbagai dimensi dan berimplikasi dengan aktivitas individu selama beraktivitas. Dalam penelitian ini, *self-efficacy* dipandang sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk secara langsung dalam kegiatan yang dilakukan. Berikut tiga dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi *magnitude*, dimensi *strength*, dan dimensi *generality*.

Indikator *self-efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *strength*. Bandura (Busro, 2017: 167) merumuskan beberapa indikator *self-efficacy* yaitu :

1. Dimensi *Level*
 - 1) Letak kendali individu
 - 2) Tingkat kemampuan
2. Dimensi *Strength*
 - 1) Keyakinan akan kemampuan
 - 2) Ketekunan
3. Dimensi *Generality*
 - 1) Perilaku individu
 - 2) Keinginan individu
 - 3) Orientasi terhadap tujuan

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai Zainal, Yusuf Zainul Basri, Irjang D. Gunawan, Gatot Mardiwasto (2015:1) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”.

Menurut Abdullah (2014:3) memberikan pengertian, bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa, “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”.

Dimensi Kinerja

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan : Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan : Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu : Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan

Indikator Kinerja

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan
 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per satu jam kerja.
 - 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan
 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
 - 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.
3. Ketepatan waktu
 - 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
 - 2) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka- angka, pengolaan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol (Hamdi dan Bahrudin, 2014:5). Sedangkan, Kristanto (2018:10) menerangkan bahwa metode penelitian survei merupakan salah satu bentuk metode penelitian kuantitatif

Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:8).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119), populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang tapi obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah diambil secara *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:126), metode *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel *jenuh* adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas koesioner perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:42), Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama.

Tabel 3.3 Alpha/r hitung

No	Alpha/r hitung	Keterangan
1	0,8 - 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 - 0,799	Reliabilitas Diterima

3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik
---	-------	--------------------------

Sumber : Ghozali (2016:48)

Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2016: 19) Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan *variable dependen* (terikat) dengan satu atau lebih *variable independen* (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Analisis ini secara matematis ditulis dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana b_0, b_1, b_2 didapat dari persamaan:

$$\begin{aligned} nb_0 + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i} + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i} &= \sum_{i=1}^n y_i \\ b_0 \sum_{i=1}^n x_{1i} + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i}^2 + b_2 \sum_{i=1}^n x_{1i}x_{2i} &= \sum_{i=1}^n x_{1i}y_i \\ b_0 \sum_{i=1}^n x_{2i} + b_1 \sum_{i=1}^n x_{1i}x_{2i} + b_2 \sum_{i=1}^n x_{2i}^2 &= \sum_{i=1}^n x_{2i}y_i \end{aligned}$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kesalahan pengganggu di dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2016:103). Uji normalitas ini juga bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal melalui uji grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini juga bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda (Imam Ghazali, 2016 : 103).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini juga bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Imam Ghozali, 2016:106).

Uji Autokorelasi

Menurut Purnomo (2016:123) autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin Watson (DW test).

PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karier (X ₁)	0,821	0,800 - 1,00	Reliabilitas Baik
<i>Self efficacy</i> (X ₂)	0,759	0,600 - 0,799	Reliabilitas Diterima
Kinerja (Y)	0,848	0,800 - 1,00	Reliabilitas Baik

Sumber : Output SPSS 23 (2020)

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan bahwa *cronbach's alpha* variabel pengembangan karier dan kinerja karyawan adalah antara 0,800 - 1,00 dan variabel *self efficacy* adalah antara 0,600 - 0,799, sehingga kuesioner dari variabel tersebut memiliki derajat reliabilitas yang dapat diterima sebagai alat ukur variabel dan termasuk kategori kuat karena berada pada interval interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42,63	5,809	90
Pengembangan karier	38,53	5,305	90
<i>Self efficacy</i>	27,18	3,758	90

Sumber : Output SPSS 23 (2020)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji asumsi, apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak. Adapun hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas

data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan pendekatan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik sedangkan pengujian dengan *one-simple Kolmogorov Smirnov test* dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$.

Hasil Uji Normalitas

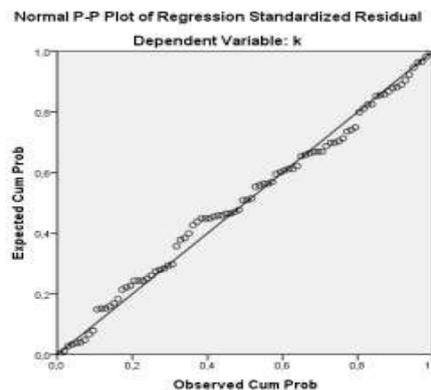
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93351016
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,052
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS 23.0*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: *Output SPSS 23.0*

Berdasarkan gambar hasil grafik normal *P-P Plot* diatas, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka dapat diinterpretasikan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas dapat dipenuhi dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,345	1,540		1,522	,132		
PK	,704	,112	,643	6,268	,000	,121	8,257
SE	,484	,158	,313	3,057	,003	,121	8,257

a. Dependent Variable: Kinerja

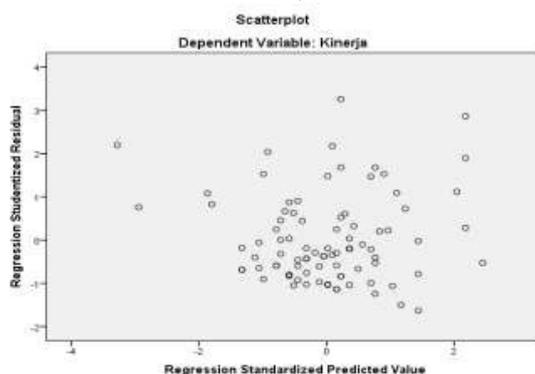
Sumber: *Output* SPSS 23.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Pengembangan Karier dan *Self efficacy* sebesar 0.121 yang berarti dari kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0.10 (nilai *tolerance* > 0,10) sedangkan nilai *Value Inflation Factor (VIF)* variabel Pengembangan Karier dan *Self efficacy* sebesar 8,257 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10). Sehingga dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen di dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan *plot* dari sebaran residual dan variabel yang diprediksikan.

Grafik Scatterplot



Sumber: *Output* SPSS 23.0

Berdasarkan output *scatterplot* dapat diketahui bahwa variabel X dalam model merupakan homoskedastisitas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, maka model regresi ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh pengembangan karier dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Uji Autokorelasi

Imam Ghazali (2016:107) mengemukakan bahwa uji autokorelasi bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* (DW test). Berikut hasil perhitungan uji autokorelasi :

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,887		,17764	2,019

Sumber : Output SPSS 23.0

Hasil Koefisien Korelasi Parsial Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

Correlations

Control Variables			Total_PK	Total_Kinerja
Total_SE	Total_PK	Correlation	1,000	,562
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	87
Total_Kinerja	Total_Kinerja	Correlation	,562	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		Df	87	0

Sumber : Output SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 51 diatas, nilai koefisien korelasi parsial variable Pengembangan Karier (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,562 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif signifikan antara Kinerja terhadap Pengembangan Karier, karena signifikansi sebesar 0.000 < 0,05 dan termasuk dalam kategori hubungan yang sedang yaitu pada interval koefisien (0,40 - 0,599).

Hasil Koefisien Korelasi Parsial Self Efficacy dan Kinerja Karyawan

Correlations

Control Variables			Total_SE	Total_Kinerja
Total_PK	Total_SE	Correlation	1,000	,307
		Significance (2-tailed)	.	,003
		df	0	87
Total_Kinerja	Total_Kinerja	Correlation	,307	1,000
		Significance (2-tailed)	,003	.
		df	87	0

Sumber: Output SPSS 23.0

Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,887		,17764	2,019

Sumber: Output SPSS 23.0

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) untuk menganalisis apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi dilambangkan dengan R² yaitu kuadrat dari koefisien korelasi. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,887		,17764	2,019

Sumber: Output SPSS 23.0

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,345	1,540		1,522	,132		
PK	,704	,112	,643	6,268	,000	,121	8,257
SE	,484	,158	,313	3,057	,003	,121	8,257

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 23.0

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2670,177	2	1335,088	349,097	,000 ^b
	Residual	332,723	87	3,824		
	Total	3002,900	89			

a. Dependent Variable: k

b. Predictors: (Constant), se, pk

Sumber: Output SPSS 23.0

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Huntsman Indonesia

Dapat dilihat diatas bahwa Pengembangan Karier mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan menerapkan Pengembangan Karier dan terus-menerus memperbaiki kualitasnya baik dalam bentuk fisiknya maupun non-fisiknya. Sehingga, menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya menyatakan secara parsial bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel pengembangan karier dari hasil perhitungan $t_{hitung} (6,268) > t_{tabel} (1,98761)$ dan signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka sesuai dengan hipotesis yaitu $H_{1.1}$ bahwa pengembangan karier (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Huntsman Indonesia

Self efficacy yang baik sangat perlu sekali ditanamkan pada diri seorang karyawan, karena dengan adanya *Self efficacy* maka karyawan akan memiliki gairah dalam bekerja dan dipengaruhi pula oleh kondisi di dalam perusahaan seperti hubungan yang terjalin baik diantara para karyawannya menyatakan secara parsial bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel *Self efficacy* dari hasil perhitungan $t_{hitung} (3,057) > t_{tabel} (1,98761)$ dan signifikan 0,003 lebih kecil dari nilai α 0,05, maka sesuai dengan hipotesis yaitu $H_{1.2}$ bahwa *self efficacy* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Huntsman Indonesia

Dapat dilihat diatas bahwa Pengembangan Karier dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana Pengembangan Karier merupakan faktor eksternal dan *Self Efficacy* merupakan faktor internal yang keduanya sama-sama memiliki keterlibatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi serta baik penerapan pengembangan karier dan *self efficacy* maka mengakibatkan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan.

PENUTUP

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia. Dari hasil perhitungan uji t secara pasial, variabel *Self efficacy* (X2) terhadap Kinerja (Y) secara parsial memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Bahwa Pengembangan Karier (X1) dan *Self Efficacy* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Maka dapat

disimpulkan bahwa dari kedua variabel yakni pengembangan karir dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rusdiana, A dan Moch Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Aldy Rochmat, Purnomo. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Ling. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Hamdi, Asep Saepul dan E. Baharuddin. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Atieka, N. 2015. *Self Efficacy Remaja Panti Asuhan dan Peningkatannya Melalui Pendekatan Bimbingan Kelompok*. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*. Volume 5 No 2 Desember 2015. ISSN 2088-9623. <https://www.neliti.com/id/publications/41227/self-efficacy-remaja-panti-asuhan-dan-peningkatannya-melalui-pendekatan-bimbinga> dilihat tanggal 10 November 2019 pukul 18.19.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan I, Expert.
- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- Cetih, Fatin dan Duysal Askun. 2017. *The Effect Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work motivation*. *Management Research Review*. Emerald Publishing Limited 2040-8269. D01-10.1108/MRR-03-2017-0062. Universitas Nidge <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-03-2017-0062/full/html> dilihat tanggal 10 November 2019 pukul 16:09.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis: Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. *Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. ISSN: 2301-8267. Vol. 4, No 3. Universitas Negeri Surabaya
- Pujiastuti, Endang. 2012. *Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Mencontek Mahasiswa Psikologi*. Jurnal MIMBAR. 1, 103-112
- Fitriyanti, Feby, Sri Suwarsi, dan Dudung Abdurrahman. 2017. *Pengaruh Self-efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Pada Divisi Corporate Service*. ISSN: 2460-8145. Vol 3, No 2. Universitas Islam Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert 2012. *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas. New York: NY 10020 McGraw-Hill.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Kakui, Irene M. dan Hazel Gachunga. 2016. *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board*. ISSN : 2312-9492. *The Strategic journal of Business & Change Management*. Vol. 3, Iss. 3 (19), pp 307-324. University of Agriculture & Technology (UAT). Kenya.
- Irwansyah Budi. 2013. *Self-Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus*. Jurnal Logaritma : Vol. I, No.02
- Jeffrey, Ignatius dan Deni Pepen Supendi. 2018. *Influence of Work Dicipline, Work Motivation, and Career Development to Performance of Civil Servant*. ISSN: 1818-5800. *The Social Sciences* 13 (4): 956-963. Medwell Journals. Universitas Mercu Buana

- Fauziah, Jenny, Jonathan Pongtuluran, dan Musdalifah Aziz. 2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*. ISSN : 2528-1518. Jurnal Manajemen. Volume 8, (1),. Universitas Mulawarman.
- Kaseger, R.G. 2013. *Pengembangan karir dan Self-Efficacy Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store manado Town Square*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kristanto, Vigih Hery. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: Deepublish
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mochammad Alvian Setyabudi, dkk. 2018. *Pengaruh Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai (studi pada perawat rumah sakit. Dr. mohamad saleh probolinggo)*. Vol. 63. No.1. Universitas Brawijaya.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Kuncoro, Mudrajad, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (pesero) Kabupaten Jembrana*. e-ISSN: 2598-4888. Vol. 4. No.1. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rimper, Rinna Ribka dan na Ribka Rimper¹ Lotje Kawet. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.2 No.4, Hal. 413-423. Universitas Samratulangi.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sapvitri, Hebbi Endar .2015. *Pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Malang*. ISSN: 2303-1174. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Zainal , Veithzal Rivai, Yuswar Zainul Basri, Itjang D. Gunawan, Gatot Mardiwastito. 2015. *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi (Cara Tepat Dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori Ke Praktik)*. Yogyakarta: BPFE .
- Vivik Shofiah dan Raudatussalamah. 2014. *Self- efficacy dan self- regulation sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)*. Kutubkhanah : Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.17, No.2