

**PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE MANADO TOWN SQUARE**

Oleh:  
**Regina Gledy Kaseger**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
email: [ghinakaseger@gmail.com](mailto:ghinakaseger@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Tanpa adanya pengembangan karir dari perusahaan dan tanpa memiliki *self-efficacy* yang tinggi dari karyawan maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak akan berjalan optimal dan kinerja karyawan bagi perusahaan tidak akan maksimal. *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling*, sebanyak 50 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu bagi pemimpin PT. Matahari Department Store sebaiknya memperhatikan variabel pengembangan karir karena terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya, sehingga menciptakan kerja yang kondusif agar karyawan meraih kinerja yang optimal.

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

**ABSTRACT**

*Career development show an increase in the status of a person in an organization on a career path that has been established within the organization concerned. Without the career development of the company and without having a high self-efficacy of the employees, the utilization of human resources will not run optimally and performance of employees for the company will not be maximized. Self-efficacy is one's belief on his ability to complete a job. The purpose of this study to determine whether the development of career self-efficacy and affect the performance of employees at PT. Matahari Department Store Manado Town Square. This research uses multiple linear regression analysis. The selection of the sample using purposive sampling, as many as 50 people. The result showed that the career development and self-efficacy are jointly significant effect on employee performance. Significant career development on employee performance, whereas self-efficacy is not significant to the performance of employees, therefore the Department Store PT. Matahari leaders should pay attention to the career development variables have proven to have an influence on employee performance, by providing support to potential employees to always improve their capabilities, thereby creating a conducive work so that employees achieve optimal performance.*

**Keywords:** career development, *self efficacy*, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, 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 artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya 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.

*Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self-efficacy* menurut Bandura pada tahun 1997 didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

PT. Matahari Department Store Manado Town Square sebagaimana perusahaan lainnya, sering mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja karyawan dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja yang meningkat dari karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan. Tanpa adanya pengembangan karir dari perusahaan dan tanpa memiliki *self-efficacy* yang tinggi dari karyawan maka pemanfaatan sumber daya manusia tidak akan berjalan optimal dan kinerja karyawan bagi perusahaan tidak akan maksimal.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square.
3. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Square.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Follet, mengandung arti bahwa manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan kegiatan yang perlu dilakukan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan, sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi Handoko (2001:3).

Armstrong (2005:125) menyatakan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia.

## Pengembangan Karir

Karir telah diuraikan secara tradisional, dengan berbagai cara. Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Ketika keahlian, pengalaman, dan kinerjanya meningkat, ia dapat bergerak melalui posisi penasihat rekayasa, perakayasa senior, dan teknisi senior. Pada akhirnya karir telah diuraikan sebagai karakteristik karyawan. Setiap karir karyawan terdiri atas berbagai pekerjaan, posisi, dan pengalaman yang berbeda-beda Noe, dkk(2010:524).

Pengembangan karir dimulai dari individu. Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya terhambat. Setelah komitmen pribadi diambil, karyawan mungkin bisa melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut :

1. Kinerja, yaitu tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik.
2. *Exposure*, kemajuan karir juga ditingkatkan melalui *eksposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karir yang lain.
3. Mengundurkan diri apabila seorang individu melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain, pengunduran diri merupakan satu-satunya cara memenuhi tujuan karirnya.
4. Loyalitas organisasi. Dibanyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karir daripada loyalitas organisasi. Tingkat loyalitas organisasi yang rendah banyak dijumpai pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi.
5. Mentor dan Sponsor. Banyak karyawan dengan cepat mengetahui bahwa mentor dapat membantu pengembangan karirnya. Mentor adalah seseorang yang memberikan advis karir tidak resmi,. Jika mentor dapat mencalonkan karyawan untuk aktivitas pengembangan karir seperti program pelatihan, rotasi atau promosi- maka dia menjad sponsor. Sponsor adalah seseorang di dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir untuk orang lain.
6. Bawahan kunci. Manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya. Bawahan ini unguin punya kemampuan atau keterampilan khusus yang diperlukan oleh manajer.
7. Peluang pertumbuhan. Ketika karyawan mengembangkan kemampuannya ereka mendukung tujuan organisasi misalnya mereka yang mengikuti program pelatihan dapat membantu pengembangan organisasi dan rencana karir individu.

Program yang paling umum yang ditawarkan organisasi dalam menciptakan dan mengembangkan keterampilan karyawan untuk kesempatan posisi yang akan datang antara lain : *coaching, job rotation, pendidikan dan latihan*, Kaswan (2011:6).

## *Self-efficacy*

*Self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. *Self-efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan (Bandura 1991:750).

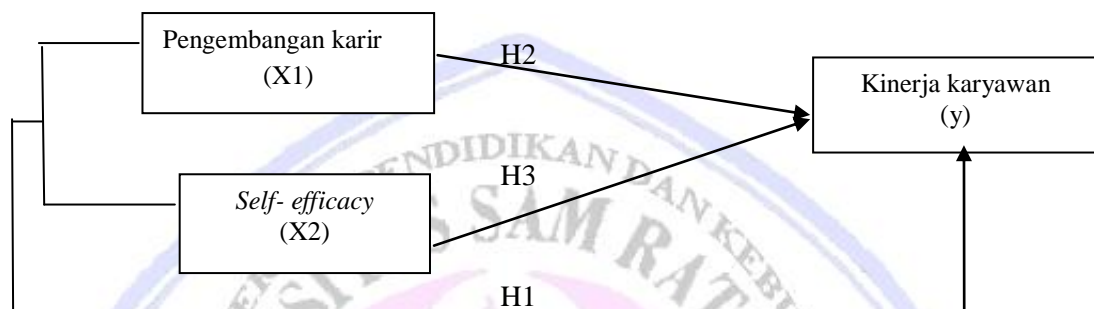
*Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Engko 2008:3). *Self-efficacy* merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau keterampilan. *Self-efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun ingkungan tidak kondusif untuk itu, Kaswan (2011:30).

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi. Oleh sebab itu kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya Simanjuntak (2011:1).

Kinerja adalah sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu metode kinerja karyawan Noe, dkk(2011:452). Kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan (2002:10).

### Kerangka Konsep Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber : konsep diolah, 2013

### Hipotesis

Hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : *Self-efficacy* diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

FAKULTAS EKONOMI  
METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu pengembangan karir dan *self-efficacy* dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

### Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data penelitian ini diperoleh dengan cara angket, yaitu dengan cara membagikan pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel pengembangan karir, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan. Hasil jawaban diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket yang dibagikan kepada responden. Untuk data primer diambil langsung dari para karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Sampel yang digunakan pada penelitian ini *purposive sampling*, sampel yang di ambil/diteliti sebanyak 50 responden.

## Definisi Operasional Variabel

### Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Pengembangan karir berhubungan erat dengan perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*).

### *Self-efficacy* ( $X_2$ )

*Self-efficacy* adalah salah satu karakteristik *personality* yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perilaku dan kinerja.

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Pengukuran Variabel

Alat ukur variabel yang digunakan adalah five point likert. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian skala ini menggunakan skala likert (angka 1-5) yang merupakan angka-angka yang mengandung satuan ukuran.

### Metode Analisis

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data dilakukan untuk meyakinkan kualitas data yang akan diolah, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Sugiyono (2010:352) menyatakan uji coba dilakukan setelah instrumen/angket selesai disusun, instrumen tersebut diuji cobakan pada sampel darimana populasi diambil. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,374 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah valid. Uji Reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 19.0.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik.

## Analisis Regresi Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresiganda. Uji regresi ganda digunakan bila jumlah variabel *independen* minimal 2. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana suatu variabel pengembangan karir dan variabel *self-efficacy* (variabel *independen* atau terikat) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (variabel *dependen* atau bebas) dalam suatu persamaan linear. Proses analisis data menggunakan program *SPSS versi 19.0 untuk Windows XP*. Karena dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS*, maka penafsiran pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Jika nilai probabilitas regresi yakni signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka hipotesis 0 ditolak, sehingga hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan ada hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai probabilitas regresi yakni signifikan lebih besar dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka hipotesis 0 diterima, sehingga hipotesis alternatif ditolak. Dengan demikian maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## Pengujian hipotesis

### a. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara simultan.

### b. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara individual.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 52 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 48 %. Berdasarkan data ini, karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square karyawan pria lebih banyak daripada karyawan wanita. Karyawan yang memiliki umur 20-30 tahun sebanyak 50 % yang mendominasi usia karyawan yang ada di PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Matahari Department Store Manado Town Square terdapat banyak karyawan dalam usia yang sangat produktif dalam bekerja.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh responden dalam penelitian yaitu SMA/SMK sebanyak 24 orang atau 48 persen. Hal ini disebabkan karena bidang tugas atau pekerjaan yang dibutuhkan PT. Matahari Department Store Manado Town Square sebagian besar merupakan tenaga kerja untuk sales penjualan yang menggunakan tenaga kerja lulusan SMA atau SMK.

Status pernikahan di PT. Matahari Department Store Manado Town Square sebanyak 22 % responden yang telah menikah, 70 % yang belum menikah, dan 8 % yang berstatus janda/duda. Hal ini menunjukkan dengan banyaknya karyawan yang belum menikah, maka memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih keras serta memperoleh penghasilan yang layak dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Korelasi Variabel X1**

Korelasi	Variabel	Nilai	Kesimpulan
X1_1	terhadap total X1	0,777 > 0,374	Valid
X1_2	terhadap total X1	0,748 > 0,374	Valid
X1_3	terhadap total X1	0,704 > 0,374	Valid
X1_4	terhadap total X1	0,652 > 0,374	Valid
X1_5	terhadap total X1	0,698 > 0,374	Valid

Sumber: data diolah 2013

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir**

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	5

Sumber :data di olah 2013

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan pengujian instrumen pengembangan karir seluruh nilai korelasi X1\_1, X1\_2, X1\_3, X1\_4 dan X1\_5 di atas 0,374, atau signifikan dibawah 0,05. Dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian instrumen pengembangan karir (X1) yang terdiri atas 5 pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

**Tabel 3. Korelasi Variabel X2**

Korelasi	Variabel	Nilai	Kesimpulan
X2_1	terhadap total X2	0,783 > 0,374	Valid
X2_2	terhadap total X2	0,772 > 0,374	Valid
X2_3	terhadap total X2	0,759 > 0,374	Valid
X2_4	terhadap total X2	0,740 > 0,374	Valid

Sumber: data di olah 2013

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas *Self-Efficacy***

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.762	4

Sumber: data di olah 2013

Tabel 3 menunjukkan bahwa keseluruhan pengujian instrumen *self-efficacy* seluruh nilai korelasi X2\_1, X2\_2, X2\_3, dan X2\_4 di atas 0,374, atau signifikan dibawah 0,05. Dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian instrumen *self-efficacy*(X2) yang terdiri atas 4 pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

**Tabel 5. Korelasi Variabel Y**

Korelasi	Variabel	Nilai	Kesimpulan
Y_1	terhadap total Y	0,796 > 0,374	Valid
Y_2	terhadap total Y	0,768 > 0,374	Valid
Y_3	terhadap total Y	0,699 > 0,374	Valid
Y_4	terhadap total Y	0,670 > 0,374	Valid
Y_5	terhadap total Y	0,796 > 0,374	Valid
Y_6	terhadap total Y	0,768 > 0,374	Valid
Y_7	terhadap total Y	0,699 > 0,374	Valid
Y_8	terhadap total Y	0,670 > 0,374	Valid
Y_9	terhadap total Y	0,620 > 0,374	Valid

Sumber: data di olah 2013

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.884	9

Sumber: data di olah 2013

Tabel 5 menunjukkan bahwa keseluruhan pengujian instrumen kinerja karyawan seluruh nilai korelasi Y\_1, Y\_2, Y\_3, Y\_4, Y\_5, Y\_6, Y\_7, Y\_8 dan Y\_9 di atas 0,374, atau signifikan dibawah 0,05. Dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian instrumen kinerja karyawan (Y) yang terdiri atas 9 pernyataan dinyatakan valid dan reliabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik****Uji Multikolinieritas****Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Pengembangan karir ( $X_1$ )	1.091	Non multikolinieritas
<i>Self-efficacy</i> ( $X_2$ )	1.091	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2013

*Output* pada *coeficients* model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, apabila nilai VIF < 10. Karena kedua variabel bebas memiliki VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinier, dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

**Uji Heteroskedastisitas****Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Probabilitas (p)	Keterangan
Pengembangan karir ( $X_1$ )	0.091	Non Heterokedastisitas
<i>Self-efficacy</i> ( $X_2$ )	0.703	Non Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olahan data 2013.

Jika probabilitas > nilai alpha (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur Heteroskedastisitas. Berdasarkan output pada tabel 8, dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai probabilitas > nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

**Hasil Regresi Berganda****Tabel 9. Hasil Analisis Regresi**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Coefficients	Coefficients	Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.973	2.796		1.779	.082
	Pengembang an Karir	.929	.062	.919	14.926	.000
	<i>Self-Efficacy</i>	.011	.047	.015	.239	.812

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2013.

Hasil analisis penelitian diperoleh bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4.973 artinya jika variabel *independen* yang terdiri dari pengembangan karir dan *self-efficacy* dianggap 0 (nol) atau tidak diterapkan maka, kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado sebesar 4.973 satuan.
2. Apabila pengembangan karir ( $X_1$ ) bertambah sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,929 satuan.
3. Apabila *self-efficacy* ( $X_2$ ) bertambah sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,011 satuan.



### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Berdasarkan tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 120.429. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga ada pengaruh secara simultan variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh pengembangan karir dan *self-efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir sebesar 14.926 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,920 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh karena signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square, dengan demikian hipotesis di terima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *self-efficacy* sebesar 0.239 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  2,920. dengan tingkat signifikan  $0,812 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh karena tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square, dengan demikian hipotesis di tolak.

### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dan koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara pengembangan karir dan *self-efficacy* dengan kinerja karyawan.

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 19.0 menunjukkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square yaitu sebesar 91,5%. Hasil koefisien determinasi atau  $R^2$  adalah 0,837 yang menunjukkan bahwa 83,7% variasi kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Manado Town Square yang disebabkan oleh variasi pengembangan karir dan *self-efficacy* sementara sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir di PT. Matahari Department Store Manado Town Square diukur dengan melihat *career path* setiap karyawan, pengembangan karir sejalan dengan kinerja, terdapat pembeda dalam kecepatan pengembangan karir, dan kemampuan kepemimpinan pada jabatan tertentu. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir di PT. Matahari Department Store Manado Town Square memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir karyawannya semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

*Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya. *Self-efficacy* karyawan di PT. Matahari Department Store Manado Town Square diukur dengan melihat besarnya kepercayaan diri karyawan, tingkat kemampuan karyawan, tingkat keahlian karyawan, dan profesionalisme kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square, maka akan mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

1. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga pengembangan karir dan *self-efficacy* secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square dapat di terima.
2. Pengujian secara parsial terhadap variabel pengembangan karir diperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh karena signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square, dengan demikian hipotesis di terima.
3. Pengujian secara parsial terhadap variabel *self-efficacy* diperoleh hasil bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh karena tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square, dengan demikian hipotesis di tolak.

Hasil penelitian ini kemudian dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septyawati tahun 2010 di Kota Bandung dan penelitian Kilapong (2013), dengan hasil sebagai berikut: Penelitian Septyawati (2010) mengenai Pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT.POS Indonesia (Persero) Bandung. Hasilnya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kilapong (2013) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, *self-esteem* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. Diperoleh hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan peneliti sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan akhir bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga variabel pengembangan karir dan variabel *self-efficacy* secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store Manado Town Square dapat di terima.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.
3. *Self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square.

### Saran

1. PT. Matahari Department Store perlu memperhatikan variabel pengembangan karir karena pengembangan karir terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan memperhatikan jalur karir setiap karyawan dengan baik sehingga memberikan kesempatan karir kepada karyawan yang lebih memilih untuk menekuni kapabilitasnya melalui sebuah pembinaan. Memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif juga perlu dilakukan, agar karyawan meraih kinerja yang optimal.
2. Perlu dilakukannya penelitian lanjutan, bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian sejenis, dengan cara meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Armstrong, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Bandura, A. 1991. *Self-efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Engko. 2008. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol.10, No. 1. hal 1-12. Diakses 19 Agustus 2013
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. CAPS. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kilapong, Samuel. 2013. *Kepemimpinan Transformasional, Self-efficacy, Self-esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 141-150. Universitas Samratulangi Manado. Diakses 20 September 2013.
- Noe, R. John, H. Barry, G. Patrick, W. 2011. *Manajemen sumber daya manusia. Mencapai keunggulan bersaing. (Human resource management. Gaining a competitive advantage)*. Cetakan kedua. Penerbit Salemba Empat. Jagakarsa, Jakarta Selatan.
- Septyawati, Nise. 2013. *Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Hal 324-344. Diakses 15 Juli 2013.
- Simanjuntak, Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelimabelas. Alfabeta. Bandung

FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS