

Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Kota Makassar

Marzuki¹, Afdal²,

^{1,2} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Secara umum, setiap perusahaan selalu berupaya meningkatkan produktivitas karyawan. Penetapan jalur karir menjadi langkah awal dalam pengembangan karir seseorang. Untuk mencapai perkembangan tersebut, perencanaan karir yang matang dan tingkat keyakinan diri (self efficacy) yang kuat diperlukan agar dapat menghadapi tantangan dengan baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak dari perencanaan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Makassar. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda, dan sampel terdiri dari 45 karyawan di Kantor PT PLN (Persero) Area Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ketika dianalisis secara terpisah, perencanaan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Makassar. Oleh karena itu, pemimpin di PT PLN (Persero) Area Makassar disarankan untuk memberikan perhatian khusus pada faktor self efficacy, karena variabel ini memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai, dan tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Kata Kunci: *Perencanaan Karier, Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

Abstract

In general, every company always tries to increase employee productivity. Determining a career path is the first step in developing a person's career. To achieve this development, careful career planning and a strong level of self-confidence are needed to be able to face challenges well. The aim of this research is to evaluate the impact of career planning and self-efficacy on employee performance at PT PLN (Persero) Makassar Area. The method applied in this research is multiple linear analysis, and the sample consists of 45 employees at the PT PLN (Persero) Makassar Area Office. The research results show that career planning and self-efficacy together have a significant effect on employee performance. However, when analyzed separately, career planning does not have a significant influence on employee performance at PT PLN (Persero) Makassar Area. Therefore, leaders at PT PLN (Persero) Makassar Area are advised to pay special attention to the self-efficacy factor, because this variable has a big impact on employee performance. In this way, increasing employee performance can be achieved, and company or organizational goals can be achieved.

Keywords: *Career Planning, Self Efficacy, performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas tinggi, terutama dalam era globalisasi. Organisasi bisnis harus memiliki kesiapan untuk beradaptasi dan memperkuat diri guna tetap bersaing dan menghadapi tantangan di masa depan. Sumber daya manusia, khususnya karyawan, memainkan peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. PT PLN (Persero), sebagai penyedia jasa listrik untuk industri dan rumah tangga, sebagai perusahaan negara, mendapatkan perhatian dari berbagai pihak terkait efektivitas kinerja organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan efektivitas kerja menjadi suatu keharusan. Kemampuan organisasi untuk beroperasi secara efektif menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang.

Dalam konteks mencapai tujuan tersebut, penting bagi setiap karyawan untuk memiliki perencanaan karir yang matang. Perencanaan karir yang baik akan membantu menentukan jalur menuju tujuan karir yang sesuai dengan harapan individu, serta memberikan kontribusi dalam kesuksesan karir. Untuk mencapai pengembangan karir, diperlukan pula pengembangan karir bagi setiap karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

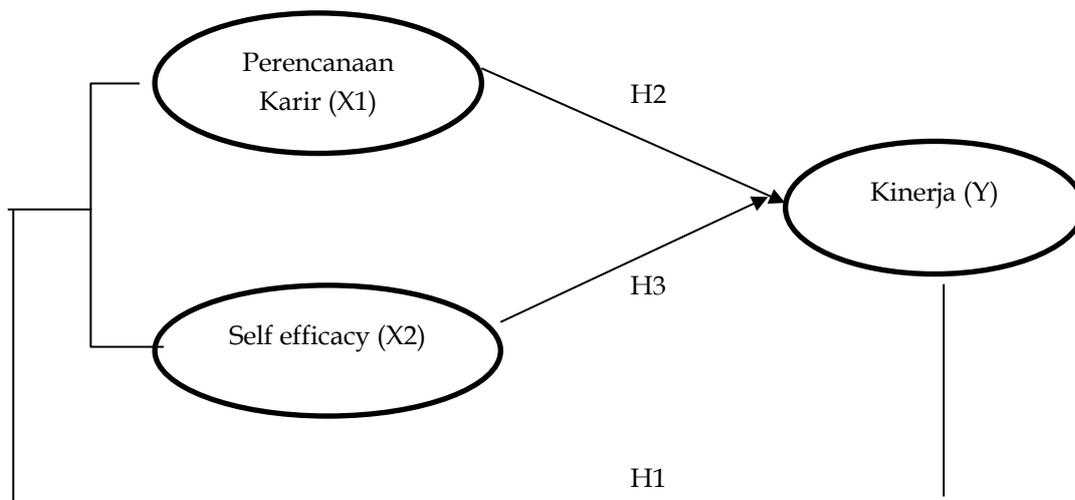
Efikasi diri merupakan aspek pengetahuan tentang diri yang sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Tingkat efikasi diri seseorang memengaruhi keputusan dan tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, termasuk dalam menghadapi tantangan. Efikasi diri yang tinggi memimpin individu untuk menetapkan tujuan yang menantang dan tetap gigih dalam mengatasi kesulitan.

Kinerja, sebagai hasil kerja dalam segi kualitas dan kuantitas, dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja melibatkan aspek individu, upaya kerja, dan dukungan organisasional. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yakni Mahrani and Sari (2014) melakukan penelitian mengenai bagaimana persepsi karyawan terhadap audit manajemen sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan di hotel The Haven Bali Seminyak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dampak dari persepsi karyawan terhadap audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis statistik deskriptif, intervalisasi data, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis linear berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, dan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan orientasi dan penempatan, serta pelatihan dan pengembangan, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, Kaseger (2013) melakukan penelitian mengenai pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store Manado Town Square. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah pengembangan karir dan self efficacy memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sementara self efficacy tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. adapun karangka pikirnya dapat kita lihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1 Karangka Penelitian

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan/atau pola pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Tempat penelitian pada PT PLN (Persero) Area Makassar. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar. Sampel penelitian berjumlah 80 dengan teknik purposive sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuesioner. analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 1 hasil regresi berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	Thitung	Sig.
Konstanta	15.432	3.276		4.711	.000
X ₁	.190	.116	.284	1.638	.109
X ₂	.327	.128	.443	2.553	.014
R (Multiple R)		= 0,685			
R Square		=0,470			
R Square (adjusted)		=0,444			
F hitung		=18.593			
F tabel		=3.2199			
T tabel		=1.6820			
@		=0,05			

Tabel diolah 2023

Hasil pengujian Tabel 2 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15.432 + 0.190X_1 + 0.327X_2$$

Dimana:

X_1 = Perencanaan Karir

X_2 = Self Efficacy

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 15.432 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Perencanaan Karir X_1 dan Self Efficacy X_2 mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 15.432 satuan.
2. Koefisien regresi Perencanaan Karir sebesar 0.190 artinya, jika Perencanaan Karir ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.190
3. Koefisien regresi Self Efficacy sebesar 0,327 artinya, jika Self Efficacy ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.327.

Dengan demikian, persamaan regresi ini memberikan gambaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Makassar, berdasarkan hasil standarisasi koefisien regresi.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,685 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Makassar, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 68,5%

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r^2) adalah 0,470 yang menunjukkan bahwa 47% kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Makassar, dipengaruhi oleh Perencanaan Karir dan Self Efficacy sementara sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan Uji (F)

Tabel 3 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.579	2	85.290	18.593	.000 ^a
	Residual	192.665	42	4.587		
	Total	362.244	44			

Tabel diolah 2023

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 18.593 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) lebih kecil daripada 0,05. Dengan arah koefisien positif, hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Perencanaan Karir dan Self Efficacy secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Artinya, hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, dan variabel Perencanaan Karir dan Self Efficacy memiliki pengaruh yang

bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Makassar. Kesimpulan ini memberikan dukungan terhadap hipotesis bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Uji Parsial

Tabel 4 uji parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(constant)	15.432	3.276		4.711	0
	perencanaan karir	0.19	0.116	0.284	1.638	0.019
	Self Efficacy	0.327	0.128	0.443	2.553	0.014

Tabel diolah 2023

Hasil perhitungan uji t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Perencanaan Karir: $T_{hitung} = 1.638$ $T_{tabel} = 1.638$, yang lebih kecil daripada $T_{tabel}(df=42,0.05) = 1.6820$ $T_{tabel}(df=42,0.05) = 1.6820$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa, menurut pandangan karyawan, Perencanaan Karir bukan merupakan faktor utama yang memengaruhi pencapaian kinerja yang baik di perusahaan tersebut.
2. Variabel Self Efficacy: $T_{hitung} = 2.553$ $T_{tabel} = 2.553$, yang lebih besar daripada $T_{tabel}(df= 42,0.05) = 1.6820$ $T_{tabel}(df=42,0.05) = 1.6820$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, yang berarti self efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Manado. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat self efficacy memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, self efficacy menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan daripada Perencanaan Karir, sesuai dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara parsial, hanya self efficacy yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kedua variabel perencanaan karir dan self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Makassar. Dalam konteks ini, self efficacy menonjol sebagai variabel yang dominan, dengan tingkat pengaruh yang lebih besar dibandingkan perencanaan karir. Hal ini disebabkan semakin tinggi tingkat self efficacy seseorang, semakin besar kepercayaan dirinya terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, dan akan lebih berusaha untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi.

Namun, ketika dianalisis secara individual, variabel perencanaan karir (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Makassar. Hasil ini menunjukkan bahwa, menurut pandangan karyawan, perencanaan

karir bukanlah faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik di perusahaan tersebut. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrani dan Sari (2014), yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, variabel self efficacy (X2) dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Makassar, sehingga hipotesis terkait dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013), yang juga menyimpulkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan bahwa, meskipun perencanaan karir tidak dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Makassar, self efficacy memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Makassar. Artinya, karyawan yang memiliki perencanaan karir yang matang dan tingkat self efficacy yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. Secara parsial, perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Makassar. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa perencanaan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Makassar tidak dapat diterima.
3. Sebaliknya, self efficacy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Makassar. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa self efficacy secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Makassar dapat diterima.
4. Penelitian ini memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk variabel perencanaan karir dan self efficacy, sebagai faktor-faktor yang memengaruhi variabel kinerja karyawan di konteks PT PLN (Persero) Area Makassar.

Kesimpulan ini memberikan gambaran bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut, perhatian khusus perlu diberikan pada aspek self efficacy, sementara perencanaan karir secara parsial tidak terbukti memiliki dampak yang signifikan. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di PT PLN (Persero) Area Makassar.

Referensi:

- Alwisol. 2009. Psikologi Kepribadian edisi revisi. Malang.
- Effendi, S., & Tukiran. 2012. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi 2012. LP3ES, Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005, Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS, Ver. 5.0, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, _____. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Kaseger G Regina. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Matahari Department Store Manado Town Square. Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi Manado.
ISSN 2303-1174, Vol 1 No. 4 Desember 2013, Diakses 08 juni 2014. Hal. 906-916.
- Mahrani L G D P dan Sari M M R. Persepsi Karyawan atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana. ISSN 2302-8556 8.3 (2014). Diakses 12 Juli 2014. Hal. 538-553
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja R Sodakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Sirait, Justine T. 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT Grasindo, Jakarta
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2009. Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Trihendradi C. 2007. Langkah mudah menguasai Statistik menggunakan SPSS 15, CV Andi Offset, Yogyakarta