

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Padang Intermedia Pers Bagian Padang Ekspres Kota Padang, Sumatera Barat

Nur Asia Hasibuan¹, Syahrizal^{1*}

¹Universitas Negeri Padang

e-mail: nuriasiahasibuan14@gmail.com; syahrizal.unp@gmail.com

*corresponding author

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Kota Padang, Sumatera Barat. (2) Motivasi karir sebagai pemoderasi pada efikasi diri dan perencanaan karir pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini yaitu 101 yang kemudian ditarik sampel sebesar 81 dengan teknik *proporsional clustered simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Sentral Equation Model* (SEM) dengan bantuan program PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir karyawan pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Kota Padang, Sumatera Barat. (2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Kota Padang, Sumatera Barat. (3) Motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Kota Padang, Sumatera Barat. (4) Motivasi karir secara signifikan memediasi pengaruh antara efikasi diri dengan perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Kota Padang, Sumatera Barat.

Keywords: Perencanaan Karir Karyawan, Efikasi Diri, Motivasi Karir

Latar Belakang

Di era yang semakin berkembang ini, semakin banyak tumbuh perusahaan baru dengan karyawan yang lebih berpotensi. Dengan keadaan ini tentunya semakin meningkatkan persaingan dunia kerja, khususnya bagi karyawan. Untuk dapat bertahan karyawan perlu menunjukkan kinerja terbaiknya. Salah satu cara yang dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah melalui perencanaan karir.

Perencanaan Karir merupakan sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam perusahaan ataupun dari luar perusahaan. Perencanaan ini dilakukan sendiri oleh karyawan dengan menganalisis tujuan dan keterampilan individual mereka. (Mathis and Jackson,2000). Perencanaan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang ditandai oleh adanya tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan yang dicita-citakan nanti. (Dillard,1985). Perencanaan karir juga dipandang sebagai proses menghubungkan hasil dari evaluasi diri dengan informasi yang tersedia sekarang tentang dunia kerja Menurut (Hale, 1992). Perencanaan karir yang baik akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya perencanaan karir seorang karyawan akan terhindar dari kesusahan dalam mengatur waktunya dan terhindar dari kegagalan dalam melaksanakan kegiatannya.

PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* yang berlokasi di Jl. Adinegoro No. 17 A Lubuk Buaya dan kantor perwakilan di Komplek Pertokoan Mangunsarkoro Jl. KIS Mangunsarkoro No. 2 A, Padang, Sumatera Barat. *Padang Ekspres* yang merupakan sebuah surat kabar harian yang berdiri dibawah naungan PT. Padang Intermedia Pers dan merupakan bagian dari Jawa Pos. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ternyata masih ada karyawan yang tidak mengalami kenaikan karir. Hal ini diketahui dari adanya karyawan dengan tahun masuk

yang sudah lebih dari dua tahun namun masih menempati jabatan yang sama tanpa adanya kenaikan karir. Hal ini disebabkan karena sebagian karyawan tidak memiliki rencana karir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah efikasi diri. Saat karyawan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya maka akan mendorongnya untuk membuat perencanaan karir yang baik. Karena dengan perencanaan karir yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih baik lagi, terlebih bagi karyawan yang memiliki motivasi karir yang tinggi. Anggriana, Kadafi, Trisnani (2007) membuktikan dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh efikasi diri dan internal *locus of control* terhadap perencanaan karir mahasiswa prodi bimbingan dan konseling IKIP PGRI Madiun, mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yaitu *self-efficacy* dan *locus of control* internal.

Selain efikasi diri, faktor yang juga mempengaruhi perencanaan karir adalah motivasi karir. Saat karyawan merasa termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih tinggi maka akan mendorong karyawan tersebut untuk membuat perencanaan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Mulyadi (2009) mengemukakan bahwa perencanaan karir dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi karir. Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Seorang ahli mengemukakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional seorang individu, dalam membuat keputusan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan yang dimilikinya akan menimbulkan reaksi emosional seperti rasa semangat atau termotivasi untuk suatu hal yang lebih. Ketika karyawan termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih maka akan mempengaruhinya dalam pembuatan perencanaan karir.

Perencanaan Karir

Perencanaan karir didefinisikan sebagai sebuah proses penuh pertimbangan saat seorang individu memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, karakteristik, pribadi yang lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik (Dillard, 1985). Pendapat lain mengenai perencanaan karir juga dikemukakan oleh Dillard (1985) yang mengemukakan bahwa perencanaan karir merupakan proses pencapaian tujuan karir individu, yang ditandai oleh adanya tujuan yang jelas setelah menyelesaikan pendidikan cita-cita yang jelas terhadap pekerjaan yang dicita-citakan nanti. Samuel dan Yaw (2009) juga mengemukakan pendapat mengenai perencanaan karir yaitu mereka mengatakan bahwa perencanaan karir diartikan sebagai sebuah proses memahami diri, peluang, kendala, pilihan dan akibat dari keputusan dengan mengidentifikasi tujuan yang berhubungan dengan karir, program kerja, pendidikan dan pengalaman perkembangan terkait untuk memberikan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu.

Jadi perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam ataupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (1977) efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dalam berbagai bentuk dan tingkat kesulitan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan memiliki keyakinan sebaliknya. Bandura (1977) mengemukakan beberapa dimensi dari efikasi diri, yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. *Magnitude*, berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan. *Generality*, berkaitan dengan bidang tugas, seberapa luas individu mempunyai keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas. *Strength*, berkaitan dengan kuat lemahnya keyakinan seorang individu.

Menurut Gibson (1997) konsep *self-efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga dimensi yaitu, tingginya tingkat kesulitan seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan pada kekuatan, dan generalisasi yang berarti harapan dari situasi yang telah dilakukan.

Jadi, efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan yang dimiliki dalam dirinya yang dapat diperoleh, diubah dan juga dapat dikembangkan berhubungan dengan suatu tugas ataupun mengenai prestasi yang dimiliki individu.

Motivasi Karir

Motivasi karir diartikan sebagai dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk memahami karir, perilaku, dan juga keputusan yang dibuat karyawan seperti dalam hal mencari dan menerima pekerjaan, bagaimana karyawan akan memutuskan apakah akan tetap bekerja diperusahaan, menyusun rencana karirnya, dan bagaimana juga seorang individu mencapai karirnya. (London, 1983). Konsep motivasi karir yang awalnya disajikan oleh London (1983) mengintegrasikan perbedaan individu ke dalam tiga dimensi: ketahanan karir, wawasan karir, dan identitas karir. Ini berfungsi sebagai kerangka pengorganisasian di mana untuk memahami dan meningkatkan efek kondisi situasional pada keputusan dan perilaku karir.

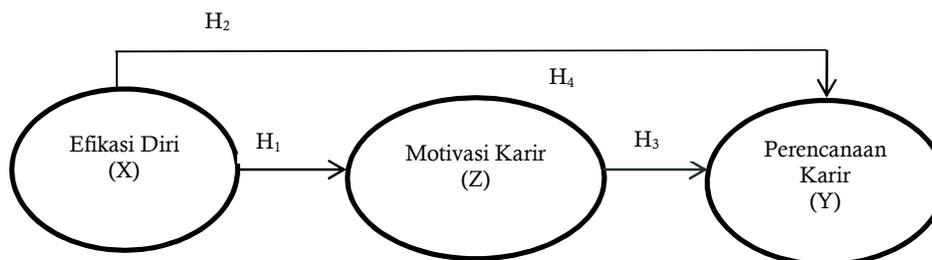
Jadi motivasi karir adalah dorongan yang timbul dalam diri seorang individu untuk memiliki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Dari penjelasan tersebut juga dapat dilihat bahwa motivasi karir memiliki peranan penting baik itu dalam perencanaan karir ataupun pengembangan karir. Karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi namun memiliki motivasi karir yang rendah akan kesusahan memisahkan diri dengan kehidupan sebelumnya dan juga kesulitan dalam mengambil arah karir yang baru.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan dari hasil penelitian sebelumnya dan rumusan masalah dari penelitian, maka hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Motivasi Karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Sumatera Barat.
- H₂: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Sumatera Barat.
- H₃: Motivasi Karir berpengaruh positif terhadap Perencanaan Karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Sumatera Barat.
- H₄: Motivasi karir memediasi pengaruh antara Efikasi Diri dan Perencanaan Karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Sumatera Barat.

Dari uraian teori dan hipotesis tersebut, untuk memudahkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan skema atau bagan yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Secara sistematis model penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual pada gambar berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres yang berjumlah 101 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *proportional cluster simple random sampling* yaitu jumlah sampel diambil pada setiap kelas atau kelompok sesuai dengan proporsinya dengan jumlah sampel sebanyak 81 orang menggunakan rumus slovin. Setelah data terkumpul dilakukan uji validitas pada karyawan Koran Harian Haluan sebanyak 30 responden untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah instrument. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, dan selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis PLS versi 3 (*Partial Least Square*).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Perencanaan karir

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Jawaban responden tentang perencanaan karir

Indikator	N	Mean	Modus	Median	S. Deviasi	Keterangan
Proses Pencapaian	81	3.20	3	3	0.86	Cukup
Tujuan Karir	81	3.27	3	3	0.76	Cukup
Pengetahuan	81	3.24	3	3	0.87	Cukup
Rencana Tindakan	81	3.20	3	3	0.83	Cukup
Skor Rata-rata	81	3.23	3	3	0.83	Cukup

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi untuk mengukur perencanaan karir digunakan 4 indikator dengan 9 item pernyataan menunjukkan akumulasi rerata skor sebesar 3.23 dimana nilai ini dikategorikan cukup sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres*, Padang Sumatera Barat perlu meningkatkan perencanaan karirnya.

Efikasi Diri

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Jawaban responden tentang efikasi diri

Indikator	N	Mean	Modus	Median	S. Deviasi	Keterangan
Kepercayaan Diri	81	3.28	3	3	0.84	Cukup
Kemampuan	81	3.11	3	3	0.82	Cukup
Keberhasilan Diri	81	3.22	3	3	0.92	Cukup
Penguasaan Situasi	81	3.25	3	3	0.84	Cukup
Skor Rata-rata	81	3.22	3	3	0.86	Cukup

Untuk variabel efikasi diri digunakan 4 indikator dengan 7 item pernyataan menghasilkan akumulasi rerata skor adalah 3.22 dengan standar deviasi sebesar 0.86, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat dapat dikategorikan cukup tinggi. Dengan demikian karyawan Padang Ekspres tetap perlu meningkatkan efikasi diri karyawannya.

Motivasi Karir

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi diperoleh ringkasan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Jawaban responden tentang motivasi karir

Indikator	N	Mean	Modus	Median	S. Deviasi	Keterangan
Pemahaman Karir	81	3.23	3	3	0.85	Cukup
Identitas Karir	81	3.19	3	3	0.88	Cukup
Motivasi Karir	81	3.24	3	3	0.87	Cukup
Skor Rata-rata	81	3.22	3	3	0.87	Cukup

Dalam mengukur motivasi karir digunakan 3 indikator dengan 9 item pernyataan menghasilkan akumulasi rerata skor adalah 3.22 dengan nilai standar deviasi sebesar sebesar 0.87 dapat disimpulkan bahwa motivasi karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat dikategorikan cukup tinggi. Dengan demikian karyawan Padang Ekspres diharapkan untuk tetap meningkatkan motivasi karir karyawannya.

Hasil Analisis Inferensial

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. PLS (*Partial Least Square*) yang merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan Smart PLS 3.0, melalui perhitungan PLS algorithm dengan melihat nilai *outer loading* dapat diketahui bahwa variabel perencanaan karir, efikasi diri, dan motivasi karir memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan yang digunakan memiliki validitas yang baik. Nilai AVE untuk variabel perencanaan karir yaitu sebesar 0.591, untuk variabel efikasi diri yaitu sebesar 0.627, sedangkan variabel motivasi karir yaitu sebesar 0.614. Pada batas kritis 0.5 maka indikator-indikator pada masing-masing konstruk telah valid dengan item yang lain dalam satu pengukuran.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap onsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dianggap baik jika *discriminant validity* memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai (≥ 0.5). Hasil pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil uji *Discriminant Validity* – nilai AVE

Nama Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0.627
Motivasi Karir	0.614
Perencanaan Karir	0.591

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5. Dengan demikian seluruh indikator telah memenuhi syarat *discriminant validity*.

Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliabilitas* dari masing-masing variabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 5: Hasil Uji reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Efikasi Diri	0.900	0.921
Motivasi Karir	0.921	0.935
Perencanaan Karir	0.913	0.928

Berdasarkan hasil perhitungan Smart PLS melalui perhitungan PLS algorithm dapat dilihat bahwa nilai *Composite Reliability* untuk variabel perencanaan karir yaitu sebesar 0.928, untuk variabel efikasi diri sebesar 0.921, dan variabel motivasi karir memiliki nilai sebesar 0.935. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik karena nilai di atas 0.7.

Nilai R-Square

Analisis ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel eksogen kepada variabel endogennya. Berikut besarnya nilai *R-Square*:

Tabel 6: Hasil Analisis R Square

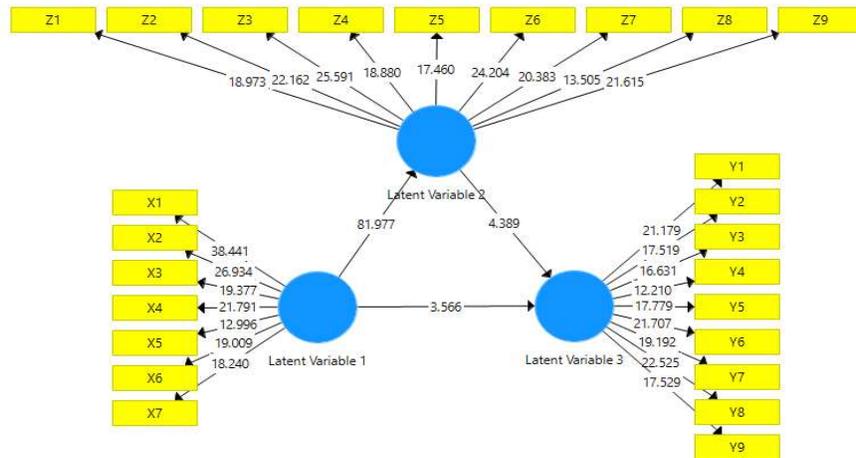
Nama Variabel	R Square
Efikasi Diri	
Motivasi Karir	0.890
Perencanaan Karir	0.922

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri, dan motivasi karir mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 0.922 atau 92.2% terhadap perencanaan karir karyawan. Dan terdapat nilai *R-Square* sebesar 0.890 untuk variabel motivasi karir yang artinya efikasi diri mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 89 % terhadap motivasi karir.

Hasil analisis Inner Model

Uji Inner Model atau Uji Model Structural

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, Berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Model penelitian PLS

Hasil *inner wight* pada gambar 2 menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap perencanaan karir, efikasi diri juga berpengaruh positif terhadap motivasi karir, dan motivasi karir berpengaruh positif terhadap perencanaan karir.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* dengan bantuan program komputer smartPLS 3.0 sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian

	Original Sample (O)	Simple Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Efikasi Diri -> Motivasi Karir	0.943	0.944	0.012	81.977
Efikasi Diri -> Perencanaan Karir	0.441	0.438	0.125	3.538
Motivasi Karir -> Perencanaan Karir	0.533	0.536	0.123	4.352

Sumber : Hasil olah data PLS, 2019

Efikasi Diri terhadap Motivasi Karir

Berdasarkan hasil *output* pengolahan data pada tabel 2 untuk hasil pengujian hipotesis pertama mengenai variabel efikasi diri dengan motivasi karir menunjukkan bahwa terdapat nilai t-hitung sebesar 81,977. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap motivasi karir. Nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0.943 yang berarti jika efikasi diri meningkat maka akan mempengaruhi atau meningkatkan variabel motivasi karir.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian P. Eric D. Deemer, Jessi L. Smith, Dustin B. Thoman, and Justin P. Chase (2014) dengan judul "Precision in Career Motivation Assessment: Testing the Subjective Science Attitude Change Measures" dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri berperan dalam meningkatkan motivasi karir karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk mencapai karir yang lebih baik.

Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dengan perencanaan karir memiliki nilai t-hitung sebesar 3.538. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis dua menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dengan perencanaan karir. Untuk nilai koefisien jalur sebesar 0.441 yang artinya jika efikasi diri meningkat, maka perencanaan karir juga akan semakin meningkat.

Temuan ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Alexandra Novakovic and Nadya A. Fouad (2012) dengan judul "Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls" hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara personal yang didalamnya terdapat efikasi diri terhadap perencanaan karir.

Motivasi Karir terhadap Perencanaan Karir

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel motivasi karir dengan perencanaan karir memiliki nilai t-hitung sebesar 4.352. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi karir dengan variabel perencanaan karir. Untuk nilai koefisien jalur yaitu sebesar 0.533 yang berarti bahwa jika motivasi karir meningkat maka akan mempengaruhi atau meningkatkan perencanaan karir karyawan.

Temuan ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Temuan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan J. Dik, Adam M. Sargent and Michael F. Steger (2008) dengan judul "Career Development Strivings: Assessing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning" hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa perencanaan karir dipengaruhi secara positif oleh motivasi karir karyawan.

Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir melalui Motivasi Karir

Tabel 3: Hasil pengolahan data Penelitian

	Original Sample (O)	Simple Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Efikasi Diri -> Motivasi Karir -> Perencanaan Karir	0.503	0.499	0.108	4.650	0.000

Hasil pengujian hipotesis keempat mengenai hipotesis tidak langsung yaitu terdapat nilai t-hitung sebesar 4.650 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Nilai ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel efikasi diri terhadap perencanaan karir melalui motivasi karir. Untuk nilai koefisien jalur pada

hipotesis ini yaitu sebesar 0.503 yang berarti bahwa jika efikasi diri meningkat maka perencanaan karir akan meningkat melalui motivasi karir. dengan demikian, jika efikasi diri karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres meningkat maka motivasi karir akan meningkat. Jika motivasi karir karyawan meningkat maka perencanaan karir juga akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan pada tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah di paparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dengan motivasi karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan diri yang cukup tinggi yang memberi karyawan motivasi untuk memperoleh karir yang lebih baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan perencanaan karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan adanya keyakinan yang cukup tinggi dalam membuat perencanaan karir.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi karir dengan perencanaan karir pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kadang-kadang merasa termotivasi untuk membuat perencanaan karir yang lebih baik.
4. Motivasi karir secara signifikan memoderasi hubungan antara efikasi diri dengan perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat. Jika karyawan merasa yakin dengan kemampuan yang mereka miliki dan percaya bahwa karyawan mampu menyelesaikan tantangan baru yang diberikan maka hal itu akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk memperoleh karir yang lebih baik dan untuk mewujudkannya bisa melalui penetapan perencanaan karir yang baik.

Dari hasil penelitian dan pembahasan serata kesimpulan hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan di PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat untuk meningkatkan perencanaan karir yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan efikasi diri karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat maka diharapkan agar karyawan meningkatkan tingkat percaya diri yang dimiliki individu. Selain itu cara yang bisa dilakukan adalah dengan meyakini bahwa karyawan memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan dengan yang lain, menyukai tantangan yang ada, dan akan tetap mencoba meskipun sudah pernah gagal.
2. Untuk meningkatkan motivasi karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Padang, Sumatera Barat maka karyawan perlu meningkatkan keyakinan yang ada pada diri individu. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memulai mengambil tantangan yang baru, dan lebih meningkatkan rasa percaya diri sehingga akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencoba mencapai tujuan karir yang ditetapkan dan mencapai karir yang lebih tinggi.
3. Agar motivasi karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian *Padang Ekspres* Padang, Sumatera Barat dapat meningkat diharapkan agar karyawan menetapkan tujuan karir yang jelas, selalu mencari peluang untuk bisa bergabung dengan organisasi yang mampu membantu meningkatkan karir.
4. Untuk meningkatkan perencanaan karir karyawan pada PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat maka diharapkan agar individu meningkatkan efikasi diri dengan cara meningkatkan rasa percaya dirinya. Selain meningkatkan efikasi diri karyawan juga harus meningkatkan motivasi karir dengan cara menetapkan tujuan karir yang jelas, bergabung dengan organisasi yang sejalan dengan tujuan karir karyawan, mencari peluang untuk bersosialisasi dengan pemimpin organisasi, dan selalu menetapkan rencana tindakan yang sesuai dengan rencana karir yang ingin dicapai.

Implikasi Penelitian

Implementasi dari hasil penelitian ini yaitu diketahui bahwa perencanaan karir karyawan dipengaruhi oleh efikasi diri dan motivasi karir. Hasil ini dapat dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Padang, Sumatera Barat guna untuk meningkatkan efikasi diri dan motivasi karir yang nantinya akan meningkatkan perencanaan karir karyawan. Hasil dari model teoritis ini menjelaskan bahwa efikasi diri mempengaruhi perencanaan karir secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui motivasi karir.

Daftar Rujukan

- Ajzen, Icek. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Process*. Vol. 50: 179-211
- Andika, Rindi. SE., MM dan Putri Yuliana, SE. 2017. Pengaruh Kemampuan Berwirausaha Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (Ifa) Depot Sumatera Jaya Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. 8 (2): 103-110
- Atmaja, Lukas Setia, Ph. D. 2009. *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: ANDI
- Bagus, Agung Indra Parasara, Ida Bagus Ketut Surya. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (5): 3219- 3247
- Betz, E. Nancy, dan Fred H. Borgen. 2000. Self-efficacy Theory as a Basis for Career Assesment. *Journal of Career Assesment*. 8 (2005)
- Betz, E. Nancy, dan Fred H. Borgen. 2000. The Future of Career Assesment: Inegrating Vocational Interest with Self-efficacy and Personal Styles. *Journal of Career Assesment*. Vol. 8. No. 4: 329-338
- Cardoso, Paulo. Joao Manuel Moreira. 2009. Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *Journal Int Educ Vocat Guidance*. 9:177-188
- Deemer, Eric D., dkk. 2012. Precision in Career Assesment: Testing the Subjective Science Attitude Change Measures. *Journal of Career Assesment*. 22 (3): 489-504
- Dik, Bryan J., Adam M. Sargent, and Michael F. Stegel. 2008. Career Development Strivings: Assesing Goals and Motivation in Career Decision-Making and Planning. *Journal of Career Development*. 35 (23)
- Greer, Liz. Dkk. 2007. Career Chage and Motivation: A Matter of Balance. *Australian Journal of Career Development*. 16 (1)
- Guay, Federic, dkk. 2006. Distinguishing Developoment from Cronic Career Indecision: Self-efficacy, Autonomy, and Social Support. *Journal of Career Assesment*. Vol. 14, No. 2 : 235-251.
- Hermansyah Amir. *Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri Dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Unversitas Bengkulu*. 336- 342.
- Hurter, Nelia. 2008. "The Role of Self-Efficacy in Employee Commitment". Master of Commers. University of South Africa. 3200.075.8
- Jogiyatno. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equating Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Khasawneh, Samer. 2010. Factor Influencing the Career Planning and Development of University Students In Jordan. *Australian Journal of Career Developmet*. Vol. 19, No.2
- Kreitner, Robert. 2014. Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Lange, P.A.M., A.W. Krunglanski dan E. T. Higgins (eds). 2012. The Theory of Planned Behavior. *Handbook of Theorities of Social Psychology*. Vol.1 : 438-459
- London, Manuel dan Raymond, A. Noy. 1997. London's Career Motivation Theory: An Update on Measurament and Research. *Journal of Career Assessment*. 5 (61)
- Lopis, Tobin P. 2006. Career Development of Foreign Born Workers: Where is the Career Motivation Research?. *Human Resource Development Review*. Vol. 4, No. 5 : 478-493

- Martika, Anggriana, Tyas. Asroful Kadafi, Rischa Pramudia Trisnani. Pengaruh Efikasi Diri Dan Internal Locus of Control Terhadap Perencanaan Karir Mahasiswa Prodi Bimbingan Dan Konseling Ikip PGRI Madiun. *Jurnal Bimbingan danKonseling*. 86-96.
- Mgbere, O. 2009. Organizational Culture, Leadership Styles and Corporate Performance: An Overview. *Journal of Strategic Management Education*. 2009, Vol. 5 No. 3&4, 187-202
- Ng'ang'a, J. M. &Nyongesa, J. W. 2012. The Impact of Organisational Culture on Performance of Educational Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. April 2012, Vol. 3 No. 8, 211-217
- Noe, Raymond, A. Ann Wiggins Noe, dan Julie A. Bachhuber. 1990. An Investigation of the Career Motivation. *Journal of Vocation Behavior*. Vol. 37: 340-356
- Novakovic, Alexandra dan Nadya A. Fouad. 2012. Background, Personal, and Environmental Influences on the Career Planning of Adolescent Girls. *Journal of Career Development*. 40 (3): 223-244
- Pasaribu, Fajar. 2014. The Effect f Organizational Culture On Career Planning And Its Impact To Work Motivation And Employees Performance. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 3 (12): 35-47o
- Pintrich, Paul R.; De Groot, Elisabeth V. 1990. Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance. *Journal of Educational Psychology*, 82 (1): 3340
- Putri Anggraeni, Wahyu. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Perencanaan Karir Individual pada Wanita yang Memiliki Peran Ganda. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 4 (1) : 21.
- Ramdhani, Neila. 2011. Penyusunan alat pengukuran berbasis Theory of Planned Behavior. *Jurnal Buletin Psikologi*. 19 (2) : 55-59
- Rizka, Zasyatin. 2013. Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal ilmiah psikolog terapan*. 01 (02) : 260-273.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Suwarsi, S. dan Budianti, N. (2009). Influence of Locus of Control and Job Involvement to Organizational Culture Applied by Employees on Bank X. *International Journal of Social and Human Science*. Vol. 3, 1412-1417