

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pada PT.Kali Rejo Lestari Lampung Tengah

Nani Septiana¹, Suwarto², Satria Dwi Nuvanur Saputra³
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Karyawan Dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Mediasi. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi 97 karyawan yang terdaftar di Kalirejo Lestari Lampung Tengah, hanya 78 sampel yang digunakan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Data yang digunakan adalah data sekunder pembagian kuesioner berupa daftar pertanyaan-pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden. Uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji analisis regresi linier berganda dan di uji menggunakan program *statistica packages for the social science* (SPSS) versi 26. Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa efikasi diri, perencanaan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir.

Kata kunci : Efikasi Diri, Perencanaan Karir, Motivasi Karir.

Abstract

This study aims to analyze the effect of self-efficacy on *employee career planning with career motivation as a mediating variable*. This type of research is a quantitative study with a population of 97 employees registered at Kalirejo Lestari, Central Lampung, only 78 samples used in accordance with predetermined criteria. The data used is secondary data distribution of questionnaires in the form of a list of questions with several alternative answers for respondents. The statistical test used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis and tested using the *statistica packages for the social science* (SPSS) version 26 program. Based on the results of statistical tests indicate that self-efficacy, career planning has a positive and significant influence on career motivation.

Keywords: *Self-Efficacy, Career Planning, Career Motivation.*

I. PENDAHULUAN

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,2010). 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. (Dilla,2015). Perencanaan karir juga dipandang sebagai proses menghubungkan hasil dari evaluasi diri dengan informasi yang tersedia sekarang tentang dunia kerja Menurut (Ira, 2012). 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.

Salah satu faktor individu yang berperan dalam perencanaan karir pegawai adalah efikasi diri. Efikasi diri berkaitan erat dengan dunia kerja, di mana seseorang percaya atas

kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan suatu yang menguntungkan (Santrock, 2017). Dengan adanya efikasi diri yang baik maka seseorang memiliki keyakinan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Efikasi diri sendiri merupakan bagian dari faktor individual yang yang mempengaruhi perencanaan karir seseorang.

Kurniawan (2010) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri menggambarkan akan dapat menyelesaikan masalah, serta keyakinan akan kemampuan diri untuk sukses. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang di persyaratkan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, selektif, dan dapat mengontrol lingkungan sekitarnya sehingga dapat menampilkan perilaku tertentu sesuai dengan harapan. Akan tetapi seorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah karena mereka cenderung tidak berani mencoba tantangan dan merasa tidak yakin dengan kemampuannya. 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.

Berdasarkan hasil observasi Pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah 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. Hal tersebut terjadi karena kurangnya efikasi diri dalam diri karyawan dan belum dimanfaatkannya secara optimal. Kurangnya efikasi diri ditandai dengan kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki. Mereka cenderung merasa tidak kompeten untuk bersaing dengan pihak lain saat ingin memasuki dunia kerja. Padahal Keterlibatan karyawan memiliki peran penting sebagai bukti antusias dan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan melibatkan diri terhadap perusahaan, maka karyawan dapat saling berinteraksi dengan rekannya dalam bekerja dan melatih ketrampilan yang di miliki.

Fenomena yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang suka menunda pekerjaan, dengan demikian karyawan dianggap kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai karyawan di PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah, sehingga karyawan tersebut layak mengembangkan karir dan dengan pengembangan karir tersebut ia akan bersemangat melaksanakan tugas kesehariannya sebagai pegawai perusahaan. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah, ada beberapa permasalahan yang muncul dalam perencanaan karir antara lain : 1) perencanaan karir yang masih tergolong belum optimal pada perusahaan dimana proses rekrutment dan transparansi informasi mengenai ketersediaan jabatan yang ada masih dilakukan secara tertutup, Dengan kata lain, hanya diketahui oleh pihak-pihak tertentu saja biasanya kenaikan jabatan yang tersedia di pt. kalirejo lestari tersebut yaitu jabatan *board of commissioners, president directur, legal directur, internal audit manager. Production distributor, marketing director, corp divloment director, finance director, dan general admin*, 2) terkadang masih ada pengaruh koneksi untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, 3) Selain itu, belum ada

kejelasan jenjang karir dalam perusahaan, pegawai yang memiliki kinerja baik dan masa kerja yang lama tidak selalu menjadi acuan pegawai tersebut mendapat promosi jabatan.

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 (2019) 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. Percaya pada kemampuan diri dapat menjadi dasar setiap individu untuk memutuskan apakah akan melakukan suatu tindakan ataupun tidak (Siswoyo : 2023). 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..

Menurut Wibowo (2010:379), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya

Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. (Suwanto : 2022). Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan motivasi pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan karyawan seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan pendapat, insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan, penghargaan yang minim dari pimpinan, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dan fasilitas penunjang pekerjaan yg tidak berfungsi dengan baik. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono 2014:11) Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan kerja dengan motivasi sebagai variable mediasi.

B. Definisi Operasional Variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013:124). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*statistica packages for the social science*).

1. Variabel bebas (independent)

a. Variabel Efikasi Diri

- Definisi Konseptual: efikasi diri adalah control internal terhadap perasaan seseorang akan adanya kekuatan dalam dirinya untuk mencapai keyakinan, optimis, objektif, bertanggung jawab dan tidak putus asa.
- Definisi Operasional: efikasi diri adalah control internal terhadap perasaan seseorang akan adanya kekuatan dalam dirinya untuk mencapai keyakinan, optimis, objektif, bertanggung jawab dan tidak putus asa yang dapat diukur menggunakan instrument skla likert yang diberikan kepada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

2. Variabel Motivasi

- a. Definisi konseptual : motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan dalam lima kognisi yaitu Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).
- b. Definisi operasional : motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan dalam lima kognisi yaitu Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*) yang dapat diukur menggunakan instrument skla likert yang diberikan kepada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

3. Variabel Perencanaan Karir

- a. Definisi konseptual : perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam maupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan.

- b. Definisi operasional : perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam maupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan yang dapat diukur menggunakan instrument skala likert yang diberikan kepada karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasinyang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subyek atau objek itu. Jadi populasi pada penelitian ini berjumlah 97 Karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, (Sugiyono, 2018: 80). Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu, populasi itu misalnya penduduk wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Pada penelitian ini populasi yang diambil berukuran besar dan jumlahnya tidak dapat diketahui secara pasti. Maka digunakan rumus slovin:

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

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin of error atau kesalahan maksimum adalah 5%

$$n = \frac{97}{1 + 97(0,5)^2}$$

n = 78 responden

Dari hasil perhitungan, didapatkan jumlah minimum sampel yang dibulatkan menjadi 78 responden.

D. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrument yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (sekaran, 2013:81)

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan.

c. Uji Normalitas

Merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

e. Uji Homogenitas

Jika data sudah normal maka akan diuji apakah data tersebut homogen atau tidak. Uji yang digunakan adalah pengujian Homogenitas. Menurut (Arikunto 2010: 365-364) “pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai seram tidaknya variansi sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama”. Uji homogenitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji barlett.

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y) analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

g. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)
2. Uji Simultan (uji F)
3. Determinasi (R^2)
4. Hipotesis Statistik

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji kevalidan data diperlukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kesesuaian pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang diperlukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasikan skor butir (X) terhadap skor total instrumen (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*:

1. Hasil dari pengujian validitas variabel X_1 adalah sebagai berikut :

Nilai *pearson correlation* $\geq 0,5$, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak diikuti sertakan dalam proses berikutnya.

2. Hasil dari pengujian validitas variabel Z adalah sebagai berikut :

Nilai *pearson correlation* $\geq 0,5$, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak diikuti sertakan dalam proses berikutnya.

3. Hasil dari pengujian validitas variabel Y adalah sebagai berikut :

Nilai *pearson correlation* $\geq 0,5$, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel bahwa semua variabel adalah valid, untuk yang tidak valid, tidak diikuti sertakan dalam proses berikutnya.

B. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur dilakukan secara berulang. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Chronbach* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Disiplin Kerja* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	20

Berdasarkan tabel 4 hasil dari *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,930 lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Lingkungan Kerja* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

Berdasarkan tabel 5 hasil dari *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,928 lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Kinerja Karyawan* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	20

Berdasarkan tabel 6 hasil dari *Cronbach's Alpha* diperoleh nilai sebesar 0,940 lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pertanyaan kuesioner adalah reliabel.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui normalitas variabel dengan melihat nilai *Asymp. Sig.* Apabila nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 (taraf signifikansi 5%) maka data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		efikasidiri	motivasi kari r	perencanaank arir
N		78	78	78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.4615	70.5385	69.1026
	Std. Deviation	15.87098	15.76589	16.77164

Most Extreme Differences	Absolute	.101	.100	.087
	Positive	.081	.083	.075
	Negative	-.101	-.100	-.087
Test Statistic		.101	.100	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147 ^c	.153 ^c	.200 ^{c,d}
Exact Sig. (2-tailed)		.378	.394	.570
Point Probability		.000	.000	.000

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

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2021

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa masing-masing Variabel yaitu efikasi diri memiliki nilai sig 143, motivasi karir memiliki nilai sig 153 dan perencanaan karir memiliki nilai sig 200, diketahui nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan, artinya data yang diuji normal.

D. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Linieritas Y Atas X1

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EFIKASI DIRI * PERENCANAAN KARIR	Between Groups	(Combine d)	18824.493	27	697.203	61.063	.000
		Linearity	18049.814	1	18049.814	1580.844	.000
		Deviation from Linearity	774.679	26	29.795	2.610	.002
Within Groups			570.892	50	11.418		
Total			19395.385	77			

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan table 8 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel efikasi diri (x1) dengan variabel perencanaan karir (Y). diketahui nilai F_{hitung} 2,610 dan diperoleh nilai F_{tabel} pada pembilang 26 dan penyebut 50 sebesar 1,72. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel efikasi diri (x1) dengan variabel perencanaan karir (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Linieritas X1 Atas Z

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	--	--	----------------	----	-------------	---	------

EFIKASI DIRI * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	19394.185	28	692.649	28283.186	.000
		Linearity	19386.640	1	19386.640	791621.116	.000
		Deviation from Linearity	7.545	27	.279	11.411	.000
		Within Groups	1.200	49	.024		
Total			19395.385	77			

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2020

Berdasarkan tabel 9 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variable efikasi diri (x1) dengan variabel motivasi (Z). diketahui nilai F_{hitung} 11.411 dan diperoleh nilai F_{tabel} pada pembilang 27 dan penyebut 49 sebesar 1,72. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel efikasi diri (x1) dengan variabel motivasi (Z).

Tabel 10 Hasil Uji Linieritas Y Atas Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PERENCANAAN KARIR * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	21570.013	28	770.358	423.337	.000
		Linearity	20210.583	1	20210.583	11106.376	.000
		Deviation from Linearity	1359.430	27	50.349	27.669	.000
		Within Groups	89.167	49	1.820		
Total			21659.179	77			

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2020

Berdasarkan tabel 10 hasil uji linieritas pada tabel dari hasil uji linier diatas, diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variable efikasi diri (x1) dengan variabel motivasi (Z). diketahui nilai F_{hitung} 27,669 dan diperoleh nilai F_{tabel} pada pembilang 27 dan penyebut 49 sebesar 1,70. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel perencanaan karir (Y) dengan variabel motivasi (Z).

E. Uji Homogenitas

Uji homogenitas menggunakan spss dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , maka varian tidak homogen. Hasil uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan spss sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Homogenitas Y Atas X1

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
EFIKASIDI	Based on Mean	4.571	18	50	.000
RI*PERENC	Based on Median	1.056	18	50	.420

ANAANKA RIR	Based on Median and with adjusted df	1.056	18	13.332	.468
	Based on trimmed mean	3.593	18	50	.000

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan table 11 hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan $0,000 < 0,05$ sehingga skor pada variabel *disiplin kerja* (X_1) terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk disiplin kerja bervariasi homogen.

Tabel 12 Hasil Uji Homogenitas X1 Atas Z
Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df 1	df2	Sig.
EFIKASIDI RI*MOTIV ASI	Based on Mean	57.410	19	49	.000
	Based on Median	1.595	19	49	.096
	Based on Median and with adjusted df	1.595	19	4.000	.351
	Based on trimmed mean	46.072	19	49	.000

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan 12 tabel hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan $0,000 < 0,05$ sehingga skor pada variabel *lingkungan kerja* (X_1) terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk lingkungan kerja bervariasi homogen.

Tabel 13 Hasil Uji Homogenitas Y Atas Z
Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df 1	df2	Sig.
PERENCAN AANKARIR *MOTIVASI	Based on Mean	2.630	19	49	.003
	Based on Median	1.068	19	49	.410
	Based on Median and with adjusted df	1.068	19	10.419	.475
	Based on trimmed mean	2.451	19	49	.006

Sumber: Data Diolah SPSS 24,2022

Berdasarkan 13 tabel hasil uji homogenitas antara Y atas X1 menunjukkan $0,003 < 0,05$ sehingga skor pada variabel *lingkungan kerja* (X_1) terhadap variabel *kinerja karyawan* (Y) diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data untuk lingkungan kerja bervariasi homogen.

F. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian model, dan dilakukan pengujian hipotesis mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen, hasil pengaruh terhadap seluruh hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Variabel efikasi diri dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (31,929) > t_{tabel} (1,664)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

2. Variabel perencanaan karir dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,088 < 0,05$ dan $t_{hitung} (1.729) > t_{tabel} (1,664)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah
3. Variabel motivasi karir dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,018 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2.427) > t_{tabel} (1,664)$, maka H_a didukung dan H_o tidak didukung, sehingga secara parsial variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT Kalirejo Lestari Lampung Tengah

Berdasarkan perhitungan hipotesis koefisien jalur setelah dilakukan trimming pada sun struktur 1. Maka sub struktur 1 dihilangkan, akan tetapi sub struktur 2 membuktikan bahwa variable yang digunakan dalam penelitian ini yakni signifikansi dan model fit hubungan langsung variable endogen terhadap variable eksogen.
keterangan :

γ (gama) = hubungan antara eksogen-endogen
 ξ (kshi) = variable eksogen
 ζ (zeta) = kesalahan dalam hal penulisan
 β (beta) = hubungan langsung variable endogen dan eksogen
 η (ETA) = variabel endogen

hasil perhitungan sub struktur koefisien jalur adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Sub Struktur 1} &= \eta_1 : \gamma_{11} \xi_1 + \zeta_1 + e \\ &= 0,965 + 0,262 \\ R2 &= 0,931P \zeta_1 e = \sqrt{1 - 0,931} = 0,262 \\ \text{Sub Struktur 2} &= \eta_1 : \gamma_{11} \xi_1 + \zeta_1 + \xi_2 + \zeta_2 + e \\ &= 2,382 + 3,348 + 0,252 \\ R2 &= 0,936 = \sqrt{1 - 0,936} = 0,252. \end{aligned}$$

C. Pembahasan

1. Pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri adalah control internal terhadap perasaan seseorang akan adanya kekuatan dalam dirinya dengan indikator keyakinan akan dirinya, optimis, objektif, bertanggung jawab dan tidak putus asa. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Zain 2016) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perencanaan Karir Pada Siswa Kelas X dan XI SMK Negeri di Jakarta dengan hasil Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri (X1) terhadap perencanaan karir (Y). Hal ini berarti secara simultan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir

2. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diimplementasikan dengan indikator Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*).

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Hardi 2019) yang berjudul 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 dengan hasil Hasil Penelitian Ini Menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir karyawan pada karyawan PT. Padang Intermedia Pers bagian Padang Ekspres Kota Padang, Sumatera Barat

3. Pengaruh perencanaan karir terhadap motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam maupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan. perencanaan karir adalah sebuah proses yang dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan situasi dari dalam maupun dari luar organisasi dengan tujuan untuk memperoleh karir yang lebih baik, dimana perencanaan karir ini berorientasi ke masa depan dengan indikator tingkat intelegensi, minat, bakat, kepribadian dan sikap, nilai atau prinsip, hobi, tahap kehidupan karir, dasar karir.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Hasan 2020) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Dan motivasi karir Terhadap perencanaan karir Pegawai Pelabuhan Bajoe dengan hasil Hasil Penelitian Ini Menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial variabel efikasi diri dan motivasi karir berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir Berdasarkan uji model, setiap variabel efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh dan signifikan positif terhadap perencanaan karir pada motivasi karir
2. Efikasi diri berpengaruh dan signifikan positif terhadap motivasi pada motivasi karir
3. Perencanaan karir berpengaruh dan signifikan positif terhadap motivasi pada motivasi karir

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah dapat memberikan pelatihan atau motivasi kepada karyawan terkait efikasi diri dan kemampuan karyawan sehingga karyawan secara individu atau tim dapat melakukan perencanaan karir dengan baik.
2. Perencanaan karir merupakan semua hak karyawan untuk proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karier yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan yang diberikan atasan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Sari, R. F., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(4), 825-845.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 3 (2023)

Via, M., & Siswoyo, S. T. (2023). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Efikasi Diri, Presepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(1), 65-78.