

Pengaruh *self-efficacy*, pengembangan karir terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

**PENGARUH SELF-EFFICACY, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(studi pada Karyawan PD.BPR Bank Kebumen)**

**Fatimah  
Manajemen, STIE Putra Bangsa  
Email : [Fafatihmah26@gmail.com](mailto:Fafatihmah26@gmail.com)**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *self-efficacy* Pengembangan karir terhadap kinerja dan kinerja (Studi pada PD.BPR Bank Kebumen). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD.BPR Bank Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode non probability sampling yaitu sampling jenuh dengan jumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *self-efficacy* dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. (2) *self-efficacy*, pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen.

Kata kunci: *self-efficacy*, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia secara sederhana yaitu sekelompok orang atau individu yang bekerja pada perusahaan atau instansi pemerintah yang disebut dengan personil atau karyawan dan lainnya, sedangkan menurut Hariandja (2002:2), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Pengertian manajemen sumber daya menurut Noe (2010: 5) mengacu kepada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2003: 244) pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sumber daya manusia peran yang sangat penting dalam perjalanannya suatu perusahaan, meskipun terdapat input yang lain seperti mesin, sumber daya alam dan masih banyak lagi. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya yang terhadapat diperusahaan tersebut, meskipun mempunyai sumber daya alam , bahan baku, dan mesin yang mempunyai kualitas baik tetapi tidakdidorong dengan sumber daya manusia yang baik maka hal tersebut akan percuma. Hal ini dikarenakan semua yang menjelaskan proses produksi dan mengontrol semua input yang ada adalah sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja karyawan merupakan satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi ketaatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung.

Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu lembaga yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawan adalah PD. BPR Bank Kebumen, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya serta amanah dan bertanggung jawab. Demikian akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. PD.BPR Bank Kebumen merupakan lembaga keuangan yang melayani simpan pinjam. Dalam menyelenggarakan pelayanan terhadap konsumen, PD.BPR Bank Kebumen dituntut untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik, peka terhadap perubahan lingkungan yang terjadi, memiliki manajemen yang baik, dan mampu mencari terobosan untuk mengatasi segala kendala yang terjadi.

Berdasarkan survey yang telah dilakukan penulis bahwa kinerja di PD.BPR Bank Kebumen sudah optimal seperti inisiatif dan kreativitas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efiesien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah diterapkan akan tercapai. Seperti yang dikemukakan Hendi Suhendi dan Sahya Anggara (2010:189) bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai

## Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode dari organisasi tempat individu tersebut bekerja”.

Pada kenyataannya untuk menentukan agar karyawan berprestasi bukankalah hal mudah, hal ini dikarenakan kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, potensi dan kemampuannya dan keterlibatan dalam mengikuti berbagai program pendidikan, latihan dan motivasi yang menjadi kekuatan seseorang yang akan mengarahkan perilaku dan kinerja seseorang.

Kepuasan karyawan memiliki peranan yang strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2004: 203) bahwa “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.” Karyawan PD.BPR Bank Kebumen merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan hal ini ditunjukkan adanya prestasi dan kedisiplinan karyawan yang ada di PD.BPR Bank Kebumen dan karyawan mencintai pekerjaan sehingga kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen dari tahun ke tahun mengalami peningkatan

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara

maksimum Mangkunegara (2000 : 77). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir karyawan seluasnya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan , karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status social, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Di PD.BPR Bank Kebumen, pengembangan karir karyawan dilihat dari nilai kinerja karyawan tersebut. Jika nilai kinerja karyawan baik dan menunjukkan peningkatan maka karyawan berhak untuk mendapatkan promosi jabatan.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PD.BPR Bank Kebumen dan 9 cabang yang ada di kabupaten Kebumen dengan kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja, tanggung jawab dan disiplin. Berdasarkan wawancara penulis Kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen sudah memiliki kualitas kerja yang baik ditunjukkan dengan karyawan sudah memenuhi standar persyaratan yaitu kecermatan dalam bekerja, ketelitian melakukan pekerjaannya dan hasil kerja yang memuaskan, selain itu karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Kedisiplinan adalah suatu

## Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir atau pulang kerja, karyawan PD.BPR Bank Kebumen sudah menunjukkan tingkat kedisiplinan melalui absensi, kebijakan dan patuh terhadap peraturan PD.BPR Bank Kebumen.

Dengan mengetahui kriteria penilaian kinerja maka langkah terakhir adalah menginformasikan rencana pengembangan untuk para karyawan. Rencana ini dapat berupa pelatihan, promosi jabatan, penugasan, atau permagangan. Langkah ini bertujuan untuk mendapatkan kesepakatan bersama agar pengembangan tersebut berjalan dengan lancar dan berhasil.

Dengan adanya pengembangan karir berupa promosi jabatan bagi seorang karyawan maka karyawan akan mendapatkan umpan balik yaitu penghasilan yang tinggi sesuai jabatannya. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya (Bambang Wahyudi, 2002).

Melihat pada penelitian yang dilakukan oleh Jonathan Pongtularan dan Muzdalifah Aziz (2016) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pandu Siswi Sentosa. Dalam artian bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh pendorong motivasi yang baik

untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan hingga akhirnya mengakibatkan kinerja yang lebih baik. *Self-efficacy* juga penting diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, *self-efficacy* adalah suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu (Bandura dalam Betz, 2004).

*Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat diperlukan oleh karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan semakin baik maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan pada karyawan di PD.BRP Bank Kebumen berkaitan dengan *self-efficacy*. Karyawan PD.BPR Bank Kebumen merasa percaya diri atau mempunyai keyakinan yang tinggi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, karena karyawan merasa bisa dan bertanggung jawab atas bekerjanya jika karyawan bisa bekerja dengan baik dan mencapai target maka karyawan di PD.BPR Bank Kebumen ini akan semakin percaya diri dan akan mendapatkan promosi jabatan.

# Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen ?
2. pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen ?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen ?

## KAJIAN TEORI

### Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011: 61) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kualitas Diri
3. Kerja Sama

### 4. Tanggung Jawab

### 5. Inisiatif

## Kepuasan Kerja

Menurut S.P Hasibuan (2008: 202), menyatakan bahwa : “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan , dan prestasi kerja.” Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyayangi Pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

## *Self-efficacy*

*Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka. Keyakinan *self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri dan perilakunya (Bandura, 1994: 1). Menurut Brown dkk. (Manara, 2008: 36), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu level, *strength* *generality*, dan. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- b. Yakin dapat memotivasi diri melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas
- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

# Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

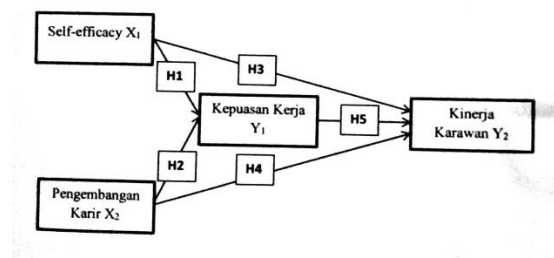
- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)

## Pengembangan Karir

Menurut Bambang Wahyudi (2002 :162), menyebutkan definisi dari pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator pengembangan karir yaitu :

1. Penilaian dan Evaluasi
2. Prestasi kerja
3. Latar Belakang Pendidikan
4. Pelatihan yang diikuti
5. Pengalaman kerja
6. Kesetiaan pada perusahaan

## Model Empiris



**Gambar.1 Model Empiris**

Berdasarkan model empiris diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Self-efficacy* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2 : pengembangan karir diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H3 : *Self-efficacy* berpengaruh diduga positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : pengembangan karir diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD.BPR Bank Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode non probability sampling yaitu sampling jenuh dengan jumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *self-efficacy* dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. (2) *self-efficacy*, pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen

## HASIL PEMBAHASAN

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika  $r_{\alpha} > 0,60$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya

# Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Self-efficacy	0,60	0,606	Reliabel
2	Pengembangan karir	0,60	0,703	Reliabel
3	Kinerja	0,60	0,713	Reliabel
4	Kepuasan kerja		0,624	Reliabel

Sumber : Data primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena  $r_{\alpha} > 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolineritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas Sub Subtrural I**

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self-efficacy	0,322	3.101
2	Pengembangan karir	0,322	3.101

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

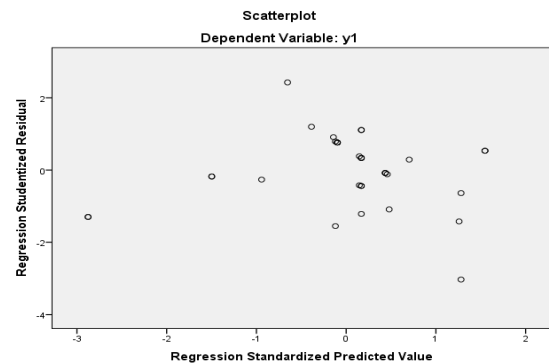
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas Sub Subtrural II**

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self-efficacy	0,270	3.701
2	Pengembangan Karir	0,258	3.871
3	Kepuasan kerja	0,287	3.488

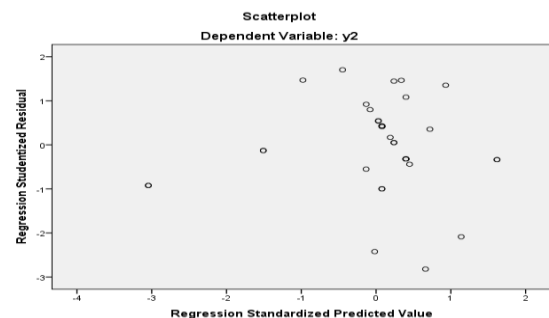
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, model regresi pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolineritas

## Uji Heteroskedastisitas



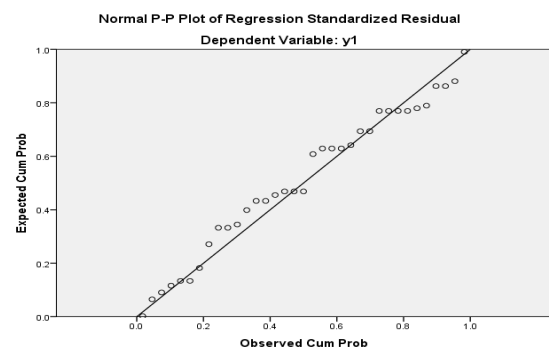
**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Sub Subtrural I**



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Sub Subtrural II**

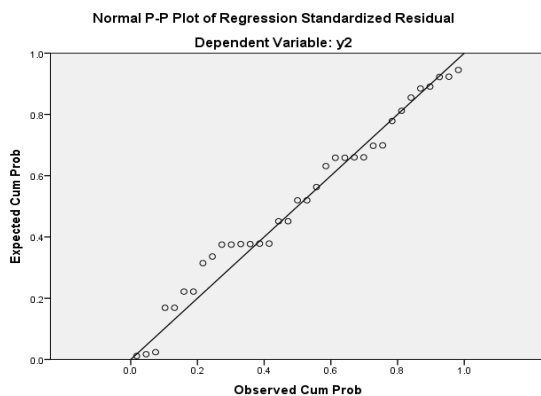
Berdasarkan gambar diatas, model regresi pada penelitian ini bebas dari heteroskedasitas karena tidak ada pola tertentu yang jelas.

## Uji Normalitas



**Gambar 4. Uji Normalitas Sub Sutruktural I**

## Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



**Gambar 5. Uji Normalitas Sub Substruktural II**

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial

**Tabel 5. Uji t Sub Struktural I**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.880	2.410		1.195	.241
x1	.580	.233	.415	2.489	.018
x2	.536	.190	.470	2.818	.008

a. Dependent Variable: y1

Sumber : Data Primer Diolah 2018

- a. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,489  $> t_{tabel}$  2,037 dan nilai signifikansinya sebesar 0,018  $< 0,05$
- b. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena  $t_{hitung}$  sebesar

2,818  $> t_{tabel}$  2,037 dan nilai signifikansinya sebesar 0,008  $< 0,05$

**Tabel 5. Uji t Sub Struktural II**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.340	1.369		-.248	.806
x1	.344	.141	.328	2.434	.021
x2	.265	.118	.309	2.241	.032
y1	.262	.098	.348	2.665	.012

a. Dependent Variable: y2

Sumber : Data Primer Diolah 2018

- a. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena  $t_{hitung}$  2,434  $> t_{tabel}$  2,040 dan signifikansinya sebesar 0,021  $< 0,05$
- b. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,241  $> t_{tabel}$  2,040 dan nilai signifikansinya sebesar 0,032  $< 0,05$
- c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,665  $> t_{tabel}$  2,040 dan nilai signifikansinya sebesar 0,12  $< 0,05$

# Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

## Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Sub Substrural I

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.713	.695	1.31208

a. Predictors: (Constant), x2, x1  
b. Dependent Variable: y1  
Sumber: Data Primer Diolah, 2018

hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan I sebesar 0,695 artinya 69,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* dan pengembangan karir, sedangkan sisanya 31,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Sub Substrural II

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.833	.72930

a. Predictors: (Constant), y1, x1, x2  
b. Dependent Variable: y2  
sumber : Data Primer Diolah 2018

hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* persamaan II sebesar 0,833 artinya 83,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* dan pengembangan karir, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 16,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## Analisis Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		x1	x2
x1	Pearson Correlation	1	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
x2	Pearson Correlation	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, nilai *self-efficacy* dan pengembangan karir sebesar 0,823 dan angka singnifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya antara *self-efficacy* dan pengembangan karir memiliki korelasi yang kuat dan signifikan

## Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y_1$ ) kinerja ( $Y_2$ ) dapat digunakan rumus :

Persamaan Sub Struktural I

$$Y = PY_1X_1 + PY_1X_2 + \epsilon_1$$

- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,415 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self-efficacy* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,415. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *self-efficacy* berarti

## Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

- b. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,470 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,470. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien pengembangan karir berarti kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
- c. Nilai residual atau error sebesar 0,256 menunjukkan bahwa kepuasan kerjakaryawan yang tidak dapat dijelaskan oleh *self-efficacy* dan pengembangan karir sebesar 0,256 (25,6%).

### Persamaan Sub Struktural II

$$Y = PY_2X_1 + PY_2X_2 + PY_2Y_1 + \epsilon_2$$

- a. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,328 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *self-efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,328. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *self-efficacy* berarti kinerja karyawan semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,309 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,309. Hal tersebut menunjukkan bahwa

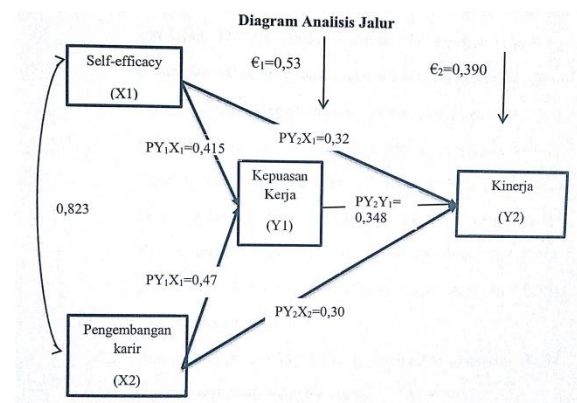
semakin tinggi nilai koefisien pengembangan karir berarti kinerja karyawan semakin meningkat

- c. Koefisien regresi  $Y_1$  sebesar 0,348 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,348. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien kepuasan kerja berarti kinerja kerja semakin meningkat

Nilai residual atau error sebesar 0,390 menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh *self-efficacy*, pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 0,390 (39,%).

### Diagram Jalur

Gambar 6. Diagram Jalur



Berdasarkan gambar IV-6 diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh sebesar 0,415 terhadap kepuasan kerja, variabel pengembangan karir berpengaruh

0,470 terhadap kepuasan kerja, variabel *self-efficacy* berpengaruh 0,328 terhadap kinerja variabel pengembangan karir berpengaruh 0,309 terhadap kinerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh 0,348 terhadap kinerja. Korelasi antara variabel *self-efficacy* dan pengembangan karir adalah 0,823

### **Implikasi Manajerial**

**1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen.** Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika *self-efficacy* para karyawan baik akan muncul keyakinan diri yang tinggi sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan maka karyawan akan puas dengan apa yang mereka lakukan. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Ni Made Eka Srikandi dan I Gusti Salit Ketut Netra (2014) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen.**

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. PD.BPR merupakan suatu lembaga keuangan yang memberi simpan pinjam, dalam suatu organisasi harus adanya pengembangan karir untuk menunjang karir karyawan maka pengembangan karir harus menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan organisasi. Pengembangan karir yang sesuai dengan kinerja karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Siti Fatonah dan Ida Utami (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**3. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen.** Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. *Self-efficacy* sangat diperlukan oleh

karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar suatu perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan semakin baik karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung percaya diri dalam melakukan pekerjaan, yaitu ditunjukkan dengan yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Jenny F. Jhonatan (2016) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen..**

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. Dengan pengembangan karir dalam memberikan umpan balik untuk kinerja para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena hal tersebut dapat mendorong dan menumbuhkan motivasi karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini

sesuai dengan yang dilakukan oleh Aditya Hapsari A. (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen..**

Berdasarkan analisis dan pembahasan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. Hal ini artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja itu sendiri mencerminkan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya kinerja meningkat. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja, artinya jika kepuasan diperoleh seseorang karyawan dari pekerjaannya maka kinerjanya baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan Seno Semow (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen
2. Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen
3. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen
4. Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen
6. Hasil dari analisis koefisien determinasi sub struktural I menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,695 artinya 69,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* dan pengembangan karir sedangkan sisanya 31,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian
7. Hasil dari analisis koefisien determinasi sub struktural II menunjukkan bahwa nilai *adjusted*

*R square* sebesar 0,833 artinya 83,3% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* dan pengembangan karir sedangkan sisanya 16,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian

### Saran

1. PD.BPR Bank Kebumen juga perlu mempertahankan *self-efficacy* (kepercayaan diri) Para karyawan terhadap perusahaan, karena adanya kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerjanya. *Self-efficacy* dapat dibentuk dengan diberikannya atau meningkatkan pembelajaran dan memberikan motivasi dan *training* yang tepat untuk meningkatkan rasa percaya diri (*self-efficacy*) dari karyawan agar karyawan mempunyai pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya
2. Bagi pihak PD.BPR Bank Kebumen, sebaiknya lebih meningkatkan pengembangan karir variabel tersebut pengaruhnya masih rendah terhadap kinerja. Agar pengembangan karir meningkat perusahaan dapat memantau hasil pelaksanaan

## Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

pengembangan karir para karyawan agar setiap karyawan PD.BPR Bank Kebumen mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik, perusahaan hendaknya memberikan informasi yang jelas dan merata kepada setiap karyawan, sehingga pelaksanaan dan pelatihan dapat diikuti oleh setiap karyawan. Untuk lebih memperhatikan mengenai kesempatan promosi jabatan agar karyawan lebih meningkatkan pekerjaan dan mengembangkan kinerjanya sesuai dengan komitmen yang diwujudkan. PD.BPR Bank Kebumen harus lebih bijaksana dalam mutasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu didapatkan titik temu antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

3. Berdasarkan penelitian diatas Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD.BPR Bank Kebumen. Oleh karena itu PD.BPR Bank Kebumen sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan karyawan untuk kepuasan kerja dan

pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada. Untuk pengembangan

4. Peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di PD.BPR Bank Kebumen seperti motivasi, kepemimpinan,, beban kerja, *turnover* dan lain sebagainya.
5. Penelitian ini terbatas pada responden, karena responden yang dipakai yaitu karyawan yang berbeda pendidikan akhir dan juga masa kerjanya. Sehingga mereka memiliki penelitian yang jauh berbeda terhadap masing-masing variabel yang diteliti, jadi untuk penelitian selajutnya dapat mengkhususkan responden dengan pendidikan akhir dan masa kerja yang sama pada setiap karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- Gaffar Hulaifah, 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilyah Makasar. Skripsi

Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Sarjana. makasar : Universitas Hasanudi
- Fauzi, Ahr. 2016. Pengaruh Motivasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan X. Skripsi. Bandung : Universitas Pasundan
- Ayuningtias H.A, Djastuti indi. 2017. Analisis Pengaruh pemberdayaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Manajemen fakultas ekonomika dan bisnis Universitas diponegoro
- Siti Fathonah, dan Ida Utami. 2015. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Skretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan diri (self-efficacy) sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Surakarta : STIE AUB
- Fauziah, Jenny. Dkk. 2016. Pengaruh budaya organisasi pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Jurnal manajemen, volum 8 (1). 2528-1518
- Srinadi eka M.N. Netra Ketut Salit G. 2015. Penagaruh pemberdayaan self-efficacay dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Udayana
- Sumowo seno. 2016. Penagruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel organisasi sebagai Moderating variabel. Jurnal penelitian IPTRKS. Universitas Muhammadiyah : Jember
- Putri viska eka putu, wibawa artha made i. 2016. Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariatan kabupaten klungklung. Jurnal manajemen UNUD. Vol 5. No 11, 7339-7365
- Marlia, Notita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer. Skripsi Sarjana. Bandar Lampung : Fakultas Ekonomi Universitas Lampung
- Danuarta, Adad. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli. 11 November.
- Hamid, Msf. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan bisnis
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cet 1. Yogyakarta: CAPS ( center for Academi Publishing service)

Pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008.  
Indikator Kepuasan Kerja.”  
[http://agungpia.multiply.com.journal/item/65?&show\\_interstitial=1&u=2%journal2%item](http://agungpia.multiply.com.journal/item/65?&show_interstitial=1&u=2%journal2%item).  
Diakses tanggal 25 november 2017
- F, Farihah. 2014. Pengaruh Self-efficacy Terhadap Stres Menyusun Skripsi. Skripsi Pasca Sarjana. Yogyakarta : Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghazali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program Spas. Edisi keempat. Semarang : Universitas Diponegoro