

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkatan suatu pencapaian hasil atas tugas yang telah dilaksanakan. Mangkunegara (2010) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan berdasarkan kualitas seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sementara menurut Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Sementara Noe (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan proses dimana manajer memastikan semua aktivitas karyawan dan keluaran yang dihasilkan oleh karyawan sama dengan sasaran-sasaran organisasi, penilaian kinerja merupakan salah satu metode kinerja karyawan.

Hasibuan (2002) menjelaskan lebih lanjut tentang kinerja karyawan, dimana Hasibuan menyebutkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan seorang karyawan selama dia mendapatkan tugas tugas di dasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah gabungan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2010). Kinerja memiliki pengertian yang

beragam dari berbagai sumber dan penelitian, namun ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu antara lain menurut Winardi (2004) faktor kinerja karyawan dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik berupa motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan. Faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, hubungan kerja, serta gaji. Sementara Mangkunegara (2010) merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Penjelasan dari rumusan yang dibuat oleh Mangkunegara tersebut adalah menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penjelasan lebih lanjutnya adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *relity* (*knowledge + skill*). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya akan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan suatu sikap (*attitude* pemimpin dan karyawan) terhadap situasi kerja pada lingkungan tempatnya bekerja. Karyawan yang berlaku baik (pro) dalam bekerja maka akan menunjukkan motivasi kerja

yang baik pula begitupun sebaliknya jika karyawan berlaku tidak baik (kontra) dalam bekerja akan menunjukkan motivasi yang rendah. Suasana kerja yang dimaksud ialah hubungan kerja, iklim dalam bekerja, fasilitas kerja, pola keseimbangan kerja dan situasi kerja, kebijakan atasan,

Sementara Simamora (2001), ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja SDM antara lain:

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan, keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b. Faktor psikologis, yaitu *attitude, personality*, pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Selain faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja juga dapat diukur lewat penilaian kinerja. Cara untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan dapat dilakukan lewat beberapa cara, salah satunya menurut Mangkunegara (2010) antara lain :

- a. Aspek Kuantitatif

Penilaian dengan melihat aspek kuantitatif dapat dilihat lewat beberapa hal berikut ini:

- 1) Metode kerja serta kondisi pekerjaan
- 2) Waktu yang digunakan serta durasi pelaksanaan pekerjaan
- 3) Total kesalahan dalam setiap pekerjaan
- 4) Jenis dan jumlah pelayanan ketika bekerja

b. Aspek Kualitatif

Penilaian dengan melihat aspek kuantitatif dapat dilihat lewat beberapa hal berikut ini:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas kerja
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
- 3) Kemampuan menganalisis data, menggunakan mesin
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

Setelah mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, cara melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan maka perlu bagi perusahaan untuk tau bagaimana cara memperbaiki kinerja seorang karyawan, Handoko (2002) menjelaskan beberapa cara yang bisa dilakukan dalam memperbaiki kinerja seorang karyawan, antara lain:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
- c. Kepuasan- kepuasan penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Kesempatan kerja yang adil

2. *Self Efficacy*

Pada tahun (1986) pertama kali Bandura mencetuskan *self efficacy*. *Self efficacy* ialah sebuah masalah kemampuan yang dialami oleh setiap orang guna menyelesaikan masalah dalam situasi tertentu. Kritner dan kinicki (2003) mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Engko (2006) menyatakan

bahwa *self efficacy* merupakan sebagai salah satu faktor personal yang membedakan satu individu dengan individu lainnya, dimana *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan seorang individu.

Kaswan (2011) secara sederhana juga menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kondisi saat orang percaya suatu tindakan itu mudah atau sulit untuk dilakukan dengan memahami berbagai risiko yang ada apabila seorang individu akan mengambil sebuah tindakan. Bandura (1997) juga menjelaskan bahwa *self efficacy* sebenarnya ialah konsep turunan dari teori kognitif social (*social cognitive theory*). Teori ini bisa dilihat dari sebuah pandangan yang mana pembelajaran sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif terhadap informasi yang diterima. Aspek social memiliki pengertian yang mana pemikiran dan kegiatan manusia diawali dari apa yang dipelajari dalam masyarakat sedangka j aspek kognitif yang memiliki pengertian bahwa ada kontribusi pengaruh proses kognitif terhadap sikap, motivasi dan perilaku manusia. Teori ini secara singkat menjelaskan bahwa sebagian besar pengetahuan dan perilaku dari anggota organisasional digerakan dari lingkungan dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Bandura (1997) mengungkapkan *Self efficacy* menyangkut *belief* (keyakinan) dari individu terhadap kemampuan yang dimiliki yang bisa mempengaruhi control terhadap lingkungannya.

Self-efficacy dapat diukur dengan konsep Bandura (1997) dan telah dikembangkan oleh Phillips & Gully (1997) mereka menemukan bahwa *self-*

efficacy ialah keyakinan seseorang atas kapabilitas yang ia miliki guna untuk melaksanakan dan mengorganisir kegiatan yang mempunyai syarat pencapaian tingkat kinerja tertentu. *self-efficacy* bisa diukur melalui tiga dimensi yakni:

- a. Atribusi kausal, yang merupakan sebuah keyakinan terhadap kemampuan diri yang akan berpengaruh pada timbulnya kinerja, motivasi dan reaksi afektif.
- b. Pengharapan akan hasil, yang merupakan keyakinan akan kemampuan diri suatu rencana tindakan yang bisa berhasil jika di landasi oleh suatu pengharapan. Pengharapan akan hasil, adalah keyakinan akan kemampuan diri bahwa suatu rencana tindakan akan berhasil baik bila dilandasi oleh suatu pengharapan.
- c. Tujuan yang diperkirakan, sebuah kemampuan untuk mempengaruhi diri sendiri dengan mencari tujuan-tujuan yang menantang terhadap diri sendiri.

Didalam teori ini, *self efficacy* merupakan faktor kunci dalam sistem keseluruhan dari kompetensi individu. Maka dari itu, individu yang berbeda dengan kemampuan bervariasi atau individu yang memiliki sama berada didalam kondisi bervariasi bisa tampil minimum, sesuai standar atau bahkan bisa maksimum, itu semua tergantung dari naik turunnya (*fluktuasi*) dalam *self-efficacy* yang dimiliki. *Self Efficacy* merupakan kontributor yang paling penting untuk mencapai suatu prestasi, apapun kemampuan yang mendasarinya. *Self efficacy* juga sangat menentukan usaha seseorang untuk mencoba mengatasi situasi yang cukup sulit. Selain itu *self efficacy* akan

menentukan jenis perilaku, seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyelesaikan tugas dan berapa lama ia akan berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Wade dan Travis (2007) menerangkan secara spesifik karakteristik *self efficacy* menurut Bandura, perbedaan karakter tersebut antara lain :

TABEL 2.1.
Karakteristik *Self-efficacy*

No	<i>Self-efficacy</i> Rendah	<i>Self-efficacy</i> Tinggi
1	Menetapkan cita-cita atau tujuan yang rendah	Menetapkan cita-cita atau tujuan yang tinggi
2	Kurang komitmen	Lebih Berkomitmen
3	Mengerahkan lebih sedikit usaha	Mengerahkan lebih banyak usaha
4	Menyerah pada sedikit tantangan	Lebih ulet
5	Membayangkan skenario kegagalan	Membayangkan skenario keberhasilan
6	Pesimis	Optimis
7	Menghindari tugas sulit	Menerima tugas sulit
8	Kurang berani mencoba hal baru	Bersedia mencoba hal baru
9	Cenderung membatasi diri	Berusaha mengembangkan diri
10	Memandang kemampuan sebagai kapasitas yang tidak dapat diubah	Memandang kemampuan sebagai keahlian yang dapat diandalkan.
11	Mengatribusikan kegagalan karena kurang kemampuan	Mengatribusikan kegagalan karena kurangnya usaha atau ketrampilan
12	Menekankan perbedaan pada orang lain	Meningkatkan peningkatan diri dan kemampuan
13	Gentar dalam menghadapi tugas sulit	Tidak mundur dalam menghadapi tugas sulit
14	Merasa tidak mampu mengatasi persoalan sukses orang lain	Merasa mampu mengatasi persoalan lebih sukses dari orang lain
15	Bertahan dalam devisiensi	Bertahan dalam kegigihan
16	Lebih mudah stress, cemas dan depresi	Tidak mudah mengalami gangguan emosional
17	Memiliki kerusakan pada respon system syaraf otonom seperti rusaknya fungsi keagalann	Memiliki system syaraf yang lebih sehat

Immawati (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh *self efficacy* di berbagai hal seperti tujuan yang sudah ditetapkan tiap individu untuk dirinya, sebesar apa usaha yang telah dikerjakan, seberapa kuat individu tersebut bertahan dalam menghadapi

kesulitan dan kegagalan. Individu yang tidak mempunyai aspek-aspek *self efficacy* seperti keyakinan dan kemampuan yang dimiliki, motivasi, serta usaha ketika mengerjakan tugas akan melemahkan kemampuannya dalam bekerja. Berdasarkan pendapat – pendapat diatas maka penting bagi seorang individu (karyawan) dan manajemen perusahaan untuk tau bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap *self efficacy* karyawan. Bandura (1997) mengungkapkan bahwa pengukuran *self efficacy* dapat dilihat melalui tiga dimensi antara lain :

a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Merupakan derajat kesulitan tugas dimana individu dapat merasa mampu dalam melaksanakan suatu mulai dari tugas yang sederhana hingga tugas yang sulit.

b. Situasi Umum (*Generality*)

Merupakan keadaan ketika seseorang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Setelah melakukan satu atau beberapa tugas didalam segala sesuatu bisa membuat seseorang itu yakin akan kemampuannya.

c. Kekuatan dalam melaksanakan tugas (*Strength*)

Merupakan tingginya keyakinan seseorang akan kemampuan menurut pikirannya. Ketika seseorang mudah menyerah dalam mengerjakan tugas bisa dipastikan bila dia memiliki keyakinan yang rendah akan kemampuan dirinya, berbeda dengan seseorang yang memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan dirinya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi bisa dipastikan dia akan memilih tugas yang menantang, jika dia dapat

bertahan dalam mengerjakan tugas yang berat maka kemungkinan besar dia akan dapat menaklukkan tugas tersebut.

Bandura (1997) dalam Pudjiastuti (2012) menerangkan bahwa ada tahapan – tahapan ataupun proses *self efficacy* dalam diri manusia, proses tersebut dibagi menjadi empat proses yaitu:

a. Proses Kognitif

Pola pikir seseorang dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*, yang berakibat pada performanya dalam mengerjakan tugas. Akibat dari proses kognitif ini dapat timbul dalam berbagai variasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan ingat akan masa depan untuk kehidupannya. Mayoritas tindakan individu yang mengacu pada tujuan diregulasi melalui pemikiran yang tertuju pada perwujudan tujuan. *Self efficacy* yang tinggi dapat menguatkan komitmen seseorang ketika dia memiliki tujuan yang akan dicapai. Pikiran dapat melatarbelakangi tindakan seseorang. Konstruksi kognisi merupakan petunjuk untuk bertindak dalam usaha pengembangan keterampilan. Sistem kognisi yang dimiliki memungkinkan individu untuk mempersepsi rangsang yang ada di dalam diri maupun di luar diri. Semakin tingginya *self efficacy* yang di tanggapi, semakin tinggi goal yang menantang disiapkan untuk dirinya serta semakin kuat komitmen yang dimiliki terhadap goal tersebut. Bagi yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan membayangkan suasana keberhasilan yang menyertainya dalam setiap usaha untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya

mereka yang memiliki *Self efficacy* rendah akan membayangkan terjadinya suasana kegagalan yang menyertainya dalam usaha mencapai tujuan.

b. Proses Motivasional

Motivasi sangat di pengaruhi oleh *self efficacy*. Kebanyakan motivasi diri itu akan terbentuk secara kognitif. Setiap orang akan mengarahkan apa yang akan diperbuat demi mencapai apa yang telah dia impikan. Terdapat tiga bentuk motivator kognitif, yaitu; *causal attribution*, *outcome expectancies*, dan *cognized goals*. Menurut *causal attribution*, mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung mengartikan kegagalan sebagai kurangnya usaha yang dilakukan. Sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mengartikan kegagalan disebabkan oleh kemampuannya kurang. *Causal attribution* ini dapat mempengaruhi motivasi, performance yang dicapai, dan reaksi-reaksi afektif terutama *belief* dari *self efficacy*. *Self efficacy* dapat menentukan *goal* yang telah ditentukan oleh individu untuk diri sendiri, berapa banyak usaha yang telah dilakukan, seberapa kuat dan gigih mereka akan bertahan dalam kesulitan serta ketabahan ketika mengatasi ketidakberhasilan dan hambatan. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha untuk tetap mengarahkan serta mempertahankan perilakunya dalam mencapai tujuan dengan menghadapi setiap rintangan dan hambatan agar berhasil mencapai tujuannya.

c. Proses Afektif

Seringnya stres dan depresi yang dialami seseorang itu tergantung dari keyakinannya akan kemampuan yang dimilikinya. Tingkatan *self efficacy* akan mempengaruhi individu. Tingkatan *Self efficacy* akan dapat mengendalikan stressor, itu akan menunjukkan individu tersebut mampu atau tidak mengendalikan gangguan emosionalnya. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mampu mengendalikan stres yang dialami baik gangguan dari luar atau dari dalam dirinya yang sangat berat. Sedangkan orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung sulit untuk mengendalikan stressor sehingga dapat mengalami goncangan emosional dengan frekuensi dan intensitas yang cukup tinggi.

d. Proses Seleksi

Kepercayaan diri akan *personal efficacy* akan mempengaruhi jenis kegiatan dan lingkungan yang di telah dipilih melalui banyak pertimbangan serta seleksi. Individu akan lebih memilih kegiatan atau pun lingkungan yang akan membuat peluang untuk suksesnya jauh lebih besar dari pada yang lain. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mempunyai kesempatan serta relasi lebih banyak daripada individu yang mempunyai *self efficacy* rendah di berbagai bidang baik karier, pendidikan, dan pekerjaan. Kemungkinan mereka untuk berhasil juga lebih besar dibandingkan dengan kelompok yang memiliki *self efficacy* rendah. Secara garis besar, *self efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu *self efficacy* yang tinggi dan *self efficacy* yang rendah. Dalam mengerjakan suatu tugas,

individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Individu yang ragu akan kemampuannya (*self efficacy* rendah) akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman baginya. Individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Konsep di atas berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan. Selanjutnya dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada situasi yang secara potensial menekan, maka keyakinan *self efficacy* yang dimilikinya akan mempengaruhi reaksinya terhadap situasi tersebut. Baik reaksi emosional maupun usaha untuk mengatasi situasi tersebut, tergantung pada sejauh mana tingkatan *self efficacy* yang mereka yakini dapat mengatasi situasi tersebut. Orang cenderung menghindari dari situasi yang tidak dapat mereka tanggulangi. *Self efficacy* menurut Kritner dan Kinicki (2007) dalam Pudjiastuti (2012) akan mempengaruhi proses motivasi individu, yaitu ketika individu itu mengetahui serta yakin akan kemampuannya, individu tersebut merasa bisa untuk mengerjakan tugasnya, maka motivasinya akan kuat dalam mengerjakan tugas tersebut. Motivasi yang dimiliki akan menjadi tinggi juga, karena sudah tahu apa kemampuannya dan hasil apa yang diharapkan. *Self efficacy* memberikan

sebuah kekuatan bagi motivasi individu serta *Personal Accomplishment* sebagai individu yang tidak lagi memiliki perasaan tidak yakin dan tidak mampu, merasa diri lemah dan tak berdaya. Keyakinan *self efficacy* dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Kesimpulannya, bahwa *self efficacy* berperan sebagai determinan serta faktor penentu yang begitu penting akan motivasi serta tindakan manusia.

3. Goal Orientation

Teori *goal orientation* menjadi bagian dari motivasi yang diperkenalkan pertama oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan individu yang memiliki tujuan yang lebih jelas dan menantang akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik jika dibandingkan dengan individu yang memiliki tujuan yang tidak jelas, layaknya “hanya melakukan yang terbaik dari diri kita”, tujuan mudah yang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali Locke (1978) lebih lanjut lagi menjelaskan bahwa tujuan adalah suatu perhatian dan tindakan langsung, tujuan yang menantang dapat memobilisasi energi, upaya yang lebih tinggi, dan meningkatkan usaha yang lebih gigih serta dapat menyebabkan kepuasan dan motivasi atau frustrasi jika tujuannya tidak tercapai.

Johnson (2000), *goal orientation* lebih memfokuskan pada pengembangan dan strategi tugas yang rumit untuk individunya. Locke dan Latham (2006) menemukan penelitian yang konsisten dalam literatur motivasional yaitu tantangan tujuan (*challenging goals*) yang tinggi akan memiliki hasil yang tinggi pula dibandingkan dengan tujuan yang rendah serta tujuan yang dilakukan dengan terbaik. Pintrich dan Schunk (2002) menyebutkan bahwa *goal orientation* dapat

dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu jenis kelamin dan *self efficacy* serta faktor ekstrinsik seperti kelompok etnik dan iklim kelas. Dimana aspek goal orientation terdiri dari fokus kepada penguasaan materi belajar (*mastery goal orientation*) dan fokus pada memperlihatkan performa diri (*performance goal orientation*).

Konstruksi mengenai *goal orientation* timbul dari penelitian yang dikerjakan oleh Dweek (1988), Dweek memiliki konsep bahwa tujuan yang luas memiliki arti sebagai dimensi kepribadian seseorang serta seseorang tersebut mempunyai preferensi tujuan untuk berprestasi. Sementara menurut Ames dan Archer (1988) menyebutkan bahwa *goal orientation* merupakan bagaimana cara seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut lagi Ames dan Archer (1988) mengungkapkan ada 8 aspek *goal orientation* yang mempengaruhi seorang individu antara lain :

a. Pengertian Keberhasilan

Yaitu bagaimana individu memandang sebuah keberhasilan serta apa yang dimaksud dengan keberhasilan itu dimata individu.

b. Sesuatu yang dianggap bernilai

Hal ini berkaitan dengan proses yang dijalani serta dianggap penting dalam kegiatan yang di kerjakan.

c. Alasan sesuatu hal itu bernilai

Hal ini berhubungan dengan apa yang menjadi kepuasan untuk individu ketika melakukan aktivitasnya.

d. Pandangan terhadap figure orientasi

Guru dapat menjadi figure yang mempunyai kredibilitas serta otoritas guna mengarahkan dan memberikan masukan bagi seseorang tersebut.

e. Pandangan terhadap kesalahan atau kegagalan

Hal ini berhubungan dengan cara individu memandang kesalahan dan ketidakberhasilan dalam kegiatan yang dilakukannya.

f. Fokus perhatian

Hal ini berhubungan dengan tujuan utama seseorang tersebut mengerjakan suatu kegiatan.

g. Alasan untuk berusaha

Hal ini berhubungan dengan sesuatu yang mendukung untuk melaksanakan usaha yang lebih tinggi.

h. Kriteria evaluasi

Hal ini berhubungan dengan sesuatu yang mendasari seseorang untuk mengevaluasi diri.

Berdasarkan pendapat dan aspek-aspek *goal orientation* yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *goal orientation* adalah bangunan keinginan masa depan yang mempengaruhi pada alasan individu untuk berprestasi. Berdasarkan hal tersebut perlu untuk mengetahui karakteristik dari *goal orientation*. Nicholas dalam Schunk, Pintrich dan Meece (2008) *goal orientation* dibedakan lewat karakternya, seperti berdasarkan:

a. *Task Involvad goal*

Merasa sukses ketika mempelajari hal yang disukai, merasa sukses ketika mempelajari hal yang ingin diketahui, merasa sukses ketika mempelajari sesuatu yang memunculkan suatu ide.

b. *Ego-involved goal*

Ketika dia pintar dia merasa sukses, berpengatahuan tinggi wawasan yang luas daripada orang lain, nilai tinggi selalu didapatkan.

Sementara menurut Ames dan Archer (1988) karakteristik *goal orientation* dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

a. *Mastery goal*

Mastery goal ialah suatu orientasi motivasional yang seseorang miliki, asal dihasilkannya pengetahuan serta perbaikan diri. Penguasaan orientasi tujuan di definisikan untuk fokus dengan pembelajaran, dapat memahami tugas dengan baik sesuai standar yang diterapkan sendiri atau pengembangan diri, mengembangkan kemampuan baru, meningkatkan serta mendorong kompetensi baru, mencoba hal hal yang menantang, serta mencoba untuk memiliki wawasan yang luas.

b. *Performance goal*

Performance goal fokus dengan melihatkan kompetensi serta kemampuan dan bagaimana kemampuan tersebut dinilai cocok dengan orang lain, seperti mencoba melebihi standar normal kinerja, mencoba untuk menjadi yang terbaik dengan standar perbandingan sosial, semangat untuk menjadi yang terbaik didalam kelompok serta kelas pada saat

mengerjakan tugas, menghindari nilai kemampuan rendah atau terlihat bodoh atas dirinya, serta mencari *regocnition* publik tingkat tinggi.

Curral dan Quinteiro (2009) *Goal Orientation* merupakan bagaimana seseorang mengikuti bukti dan strategi pendekatan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk menyelesaikan tugasnya. Pendekatan tersebut dapat digambarkan lewat dimensi *goal orientation* dan merupakan ciri-ciri yang dimiliki individu. Berikut ini dijelaskan sembilan dimensi *goal orientation* yang dirangkum oleh Pintrich dan Schunk (1996) dari tulisan Anderman dan Maehr (1994), Ames (1992), serta Maehr & Midgley (1991) :

a. Definisi Kesuksesan

Individu yang memiliki *goal orientation*, memandang kesuksesan sebagai peningkatan, kemajuan, penguasaan suatu tugas, kreativitas, inovasi dan proses belajar.

b. Hal yang dianggap bernilai

Seseorang yang mempunyai *goal orientation*, dia akan menganggap bahwa usaha adalah hal yang penting serta tugas yang memiliki level tinggi.

c. Alasan Berusaha

Seseorang yang mempunyai *goal orientation*, akan mempunyai alasan yang intrinsik serta memiliki nilai bagi dirinya.

d. Kriteria Penilaian

Individu yang *task involved* memiliki kriteria penilaian yang mutlak, tidak berubah-ubah (karena berasal dari dirinya sendiri) dan memiliki bukti dari kemajuan yang dicapai.

e. Pandangan terhadap suatu kesalahan

Task involved akan menjadikan individu melihat kesalahan sebagai informasi baru serta kesalahan itu bagian ketika individu sedang belajar.

f. Pola-pola Atribusi

Individu yang *task involved* biasanya lebih adaptif dalam menghadapi situasi tertentu, mereka menganggap kegagalan sebagai kurangnya usaha yang dilakukan, seringkali hasil yang dicapai dilihat sebagai hasil dari hasil seluruh usaha yang sudah dilakukan.

g. Afeksi

Pada individu yang *task involved*, kebanggaan dan kepuasan akan dirasakan ketika individu tersebut melakukan usaha dengan sukses. Rasa bersalah akan timbul jika kurang dalam berusaha. Individu yang *task involved* juga memiliki sikap yang positif terhadap proses belajar dan memang secara intrinsik tertarik dengan proses belajar.

h. Kognisi

Task involved biasanya membuat individu memakai pemikiran yang lebih mendalam ketika mengerjakan tugas, dia akan mengatur dirinya dengan suatu hal yang berhubungan dengan perencanaan, kesadaran serta *self monitoring*.

i. Tingkah laku

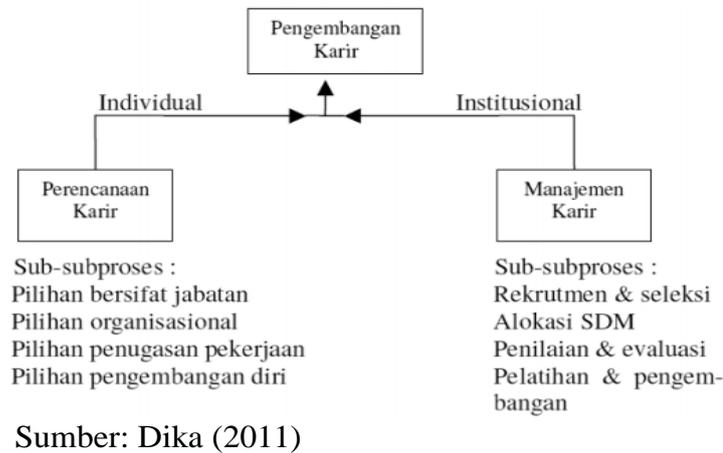
Task involved yang dimiliki seseorang akan memilih tugas yang menantang dengan resiko tinggi, dia akan terbuka dengan tugas yang baru serta mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan yang seharusnya ada pada setiap individu yang bekerja. Dijelaskan oleh Simamora (2001) bahwa pengembangan karir ialah pendekatan secara formal yang dilakukan oleh organisasi guna memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat serta ada saat diperlukan, pengembangan karir serta perencanaan akan menguntungkan individu dan organisasi. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Durbin (1982) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir ialah aktifitas kantor yang akan dapat membantu pegawai untuk perencanaan karir masa depannya di organisasi supaya organisasi serta pegawai yang berhubungan dapat berkembang secara maksimal. Sementara Siagian (2001) mengemukakan untuk menghadapi tuntutan tugas dan bersiap untuk masa depan dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia di organisasi maka diperlukannya sebuah pengembangan karir.

Pengembangan karir (*career development*) seperti perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Pengembangan karir di organisasi dibutuhkan sebuah pemeriksaan atas dua proses, seperti bagaimana masing-masing orang merencanakan serta menerapkan program-program pengembang karir. Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses ketika kita dapat melihat bagaimana cara dan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Dalam perencanaan karir diperlukannya identifikasi tujuan yang berhubungan dengan karir serta rencana guna mencapai tujuan. Simamora (2001) dalam Dika (2011) manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana

organisasi memilih, menilai serta mengembangkan pegawai yang memiliki nilai atau kinerja lebih guna memenuhi kebutuhan kemampuan yang mumpuni dimasa mendatang. Berikut adalah bagan pengembangan karir oleh Dika (2011).



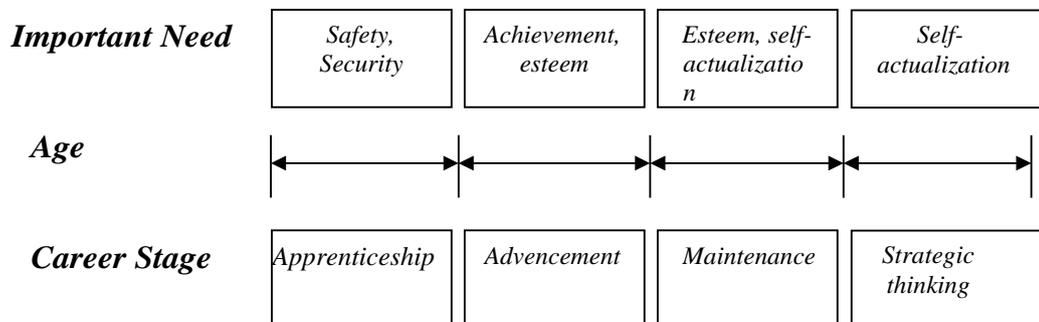
GAMBAR 2.1.
Bagan Pengembangan Karir

Marwansyah (2010), menjelaskan secara lengkap tentang proses pengembangan karir mulai dari tahapan dan jalur yang dipilih seorang individu dalam mengembangkan karir pekerjaannya, beberapa proses yang dimaksud antara lain :

a. Tahapan Karir

Setiap orang mempersiapkan dirinya untuk dapat bekerja dengan menempuh pendidikan seperti di SMA, SMK, serta Universitas. Pada akhirnya, setelah menjalani beberapa tahap pekerjaan atau pun pilihan karir, individu biasanya akan memilih satu posisi sampai dia akhirnya pensiun. Seberapa lama waktu yang dihabiskan untuk mencapai posisi tersebut bisa

berbeda setiap orangnya, tetapi kebanyakan pekerjaan akan melalui beberapa proses yang sama. Proses tersebut antara lain:



Sumber: Marwansyah (2010)

Gambar 2.2.
Career Stage and Important Needs

Selain tahapan-tahapan karir menurut Marwansyah (2010). Dessler (2000) mengungkapkan beberapa tahapan pengembangan karir yang dilewati oleh individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu :

1. Tahap Penjelajahan

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

2. Tahap Penetapan

a. Subtahap percobaan

Tahap ini berjalan ketika usia 25-30 tahun. Seseorang akan memilih bidang pekerjaan yang cocok untuk dirinya, jika tidak cocok dia akan berusaha merubahnya.

b. Subtahap pematapan

Tahap ini berjalan ketika usia 30-40 tahun. Pada tahap ini, perihal kedudukan perusahaan akan ditetapkan serta perencanaan karir yang lebih tinggi levelnya dijalankan untuk pemenuhan tujuan.

c. Subtahap krisis pertengahan karir

Tahap ini berjalan pada usia 40an. Pada tahap ini individu sering membuat penilaian baru yang besar akan kemajuan mereka yang berhubungan dengan ambisi dan tujuannya diawal bekerja.

d. Tahap pemeliharaan

Tahap ini berlangsung pada usia 40-65 tahun. Pada saat ini mereka akan bertahan dalam tujuannya di dunia kerja.

e. Tahap kemerosotan

Tahap ini terjadi di usia pensiun, dimana seseorang mengalami prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

b. Komponen-komponen pengembangan karir

Rivai dan sagala (2009) mengungkapkan ada beberapa hal yang terdapat dalam pengembangan karir individu, hal tersebut adalah :

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.

Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

2. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan Kerja (*Net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan *eksposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Pengunduran diri (*Resignation*)

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (*leveraging*).

5. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization Loyalty*)

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi

terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

6. Pembimbing dan Sponsor (*Mentors and Sponsor*)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif

untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

8. Peluang untuk tumbuh (*Growth Opportunities*)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9. Pengalaman Internasional (*International Experience*)

Untuk individu yang akan memasuki posisi operasional serta staf senior, maka pengalaman internasional akan menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasional internasional, serta bagi perusahaan global. Penelitian ini memakai komponen pengembangan karir Rivai dan Sagala (2009) dalam Ayudiarini (2012) ketika pernyataan disusun guna mengukur apakah perusahaan sudah membuat suasana yang menunjang usaha-usaha individu untuk merealisasikan perencanaan karirnya, dimana didalamnya mencakup usaha perusahaan dalam membuat kesadaran seseorang akan pentingnya mengetahui sasaran atau tujuan karir, serta langkah-langkah yang perlu di ketahui oleh seorang karyawan guna mencapai tujuan karirnya. Tapi komponen bawahan yang memiliki

peran kunci (*key subordinate*) tidak digunakan, dikarenakan hubungan antara atasan dan bawahan sudah diwakili oleh aspek kesetiaan terhadap organisasi serta aspek pembimbing dan sponsor.

c. Prinsip - prinsip pengembangan karir

Pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan guna mempersiapkan individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Ada banyak prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan berikut ini:

1. Pekerjaan memiliki dampak yang sangat besar akan pengembangan karir seseorang. Apabila setiap harinya memiliki pekerjaan yang sangat menantang serta berbeda-beda, apa yang dipelajari dipekerjaan lebih penting daripada kegiatan rencana pengembangan formal.
2. Bentuk pengembangan kemampuan yang diperlukan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Kemampuan yang diperlukan untuk jadi *supervisor* akan berbeda dengan kemampuan yang diperlukan sebagai *middle manager*.
3. Akan adanya pengembangan karir apabila perusahaan belum mendapatkan individu yang sesuai dengan keperluan pekerjaan. Apabila tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh individu maka individu yang telah mempunyai kemampuan yang dituntut pekerjaan akan ditempatkan di pekerjaan baru.
4. Waktu yang diperlukan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan melihat rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir

(*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Mendalami pengembangan karir di sebuah organisasi diperlukan sebuah pemeriksaan atas dua proses, yaitu seperti apa individu mempersiapkan dan menerapkan tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program untuk pengembangan karir. Perencanaan karir (*career planning*) merupakan proses ketika individu bisa mengidentifikasi serta mengambil langkah-langkah guna menuju tujuan karirnya dalam Bianca dan Susihono (2012).

d. Tujuan kesempatan pengembangan karir

Durbin (1982) mengemukakan tujuan-tujuan dalam pengembangan karir, antara lain:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karier karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Memperlihatkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan cara meningkatkan pula kesejahteraan ekonominya agar pegawai memiliki loyalitas yang tinggi.
3. Membantu karyawan melihat potensi lain yang dimiliki. Pengembangan karir akan membantu menyadarkan mereka akan potensi guna memiliki jabatan tertentu dengan potensi dan keahliannya.

4. Meningkatkan hubungan antar pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan meningkatkan hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaanya.
5. Memperlihatkan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir adalah cara untuk membuat iklim kerja yang positif dan karyawan akan memiliki mental yang sehat.
6. Membantu meningkatkan pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir dapat membantu program perusahaan lainnya tercapai.
7. Mengurangi *turnover* (pergantian karyawan dikarenakan mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karir akan dapat mengendalikan *turnover* dan biaya kepegawaian akan lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Mengerjakan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir memiliki hubungan dengan jarak waktu yang panjang. Karena suatu jabatan akan memerlukan syarat dan kebutuhan yang harus sesuai dengan porsinya.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan *Self efficacy*, *Goal Orientation*, pengembangan karir dan kinerja telah banyak dilakukan, antara lain dilakukan

oleh Bianca dan Susihono (2012) tentang pengaruh iklim organisasi serta pengembangan karir kepada kepuasan kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut Bianca dan Susihono (2012) menemukan bahwa pengembangan karir memberi pengaruh positif dan signifikan kepada kepuasan karir karyawan PT KI di Cilegon. Bell (2002) meneliti variabel yang serupa yaitu *Goal Orientation and Ability: Interactive Effect on Self-Efficacy, Performance and Knowledge* dan menemukan hasil bahwa *Goal Orientation* berpengaruh terhadap *performance* (kinerja).

Penelitian lain dilakukan oleh Noviawati (2016) tentang pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening studi pada karyawan PT. Coca-Cola Surabaya. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca-Cola Surabaya. Endarwita dan herlina (2016) juga melakukan penelitian tentang kinerja karyawan, dengan judul pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT FIF kabupaten Pasaman. Hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan parsial.

Liana dan Rijanti (2016) meneliti tentang motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru dan dimoderasi oleh kepemimpinan transformasional. Dan menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP N se kecamatan Bojong, Pekalongan. Anggria (2014) juga meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening pada PT. PLN ABJ Banyuwangi, penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy*. Masruroh (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh *goal orientation* dan *work motivation* terhadap *work role innovation* dengan *self efficacy* sebagai variabel moderating pada PT. Surya Citra Televisi menyatakan bahwa *goal orientation* dan dapat mempengaruhi *work role innovation*.

Putu (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada mass karya *art gallery* yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara Candra (2014) yang melakukan penelitian tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jimbaran menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jimbaran. Sementara Kaseger (2013) dalam penelitiannya tentang Pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari *Departemen Store* Manado, menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun jika *self efficacy* dan pengembangan karir secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departemen Store* Manado.

Montelalu (2016) meneliti tentang kepribadian, orientasi kerja, penempatan pegawai terhadap kinerja pada pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi Utara menyatakan bahwa Orientasi Kerja berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja pada pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi Sulawesi Utara. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Santi (2009) yang meneliti tentang hubungan antara penetapan tujuan, *self efficacy* dan kinerja Karyawan, penelitian tersebut mendapatkan hasil *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Wale (1998) tentang *The Influence of Goal Orientation and Self-Regulation Tactics on Sales Performance: A Longitudinal Field Test* dan mendapatkan hasil bahwa *Goal Orientation* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja.

C. Hipotesis

a. Pengaruh *Self efficacy* terhadap pengembangan karir

Karir merupakan salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki seorang individu yang memutuskan untuk bekerja, karir dianggap sebagai pencegah stress kerja, berguna untuk memperbaiki kualitas hidup pekerja, dan mengarahkan individu pada tujuan yang telah ditetapkan. Durbin (1982) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Rivai dan Sagala (2009) mengungkapkan ada beberapa aspek yang membuat seorang individu dapat mengembangkan karirnya secara optimal, salah satunya adalah “prestasi kerja (*Job Performance*)”. Prestasi kerja ialah hal yang sangat penting untuk pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir itu semua bisa didapatkan jika memiliki

prestasi kerja yang baik dan etis. Sementara menurut Philips dan Gully (1997) *self efficacy* adalah faktor kunci dari sistem keseluruhan kompetensi individu. Jadi, seseorang yang memiliki kemampuan berbeda atau kemampuan yang sama berada dibawah kondisi bervariasi dapat tampil minimum, standar, atau bisa maksimal, tergantung tinggi atau rendahnya *self efficacy* yang dimilikinya. *Self efficacy* menjadi faktor penting untuk mencapai suatu prestasi, apapun dasar dari kemampuannya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Peake (1986) yang menyatakan bahwa *self efficacy* akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Pendapat tersebut dimungkinkan karena seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mempunyai karakter yang dapat memicu dirinya mencapai prestasi, karakter tersebut seperti lebih berkomitmen, optimis, bersedia mencoba hal baru dan bertahan dalam kegigihan (ulet). Wade dan Travis (2007).

Pandangan diatas juga didukung oleh banyaknya penelitian yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh terhadap pengembangan karir. Salah satunya dilakukan oleh Anggria (2014) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap manajemen karir karyawan PT. PLN Persero APJ Banyuwangi. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Lily (2010) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan Anggria (2014). Immawati (2014) menemukan hasil yang sama dimana *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *career development* para pencari kerja PT. Bina Talenta. Berdasarkan pendapat dan hasil dari penelitian - penelitian diatas maka dapat

disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *self efficacy* dan manajemen karir pada karyawan. Sehingga hipotesis didalam penelitian ini adalah:

H1 : *Self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap pengembangan karir karyawan temporer UMY

b. Pengaruh *Goal orientation* terhadap pengembangan karir

Goal orientation merupakan tujuan yang diharapkan oleh seorang individu dalam melakukan setiap kegiatan dan aktivitas yang dilakukan. Ames dan Archer (1988) menyebutkan bahwa *goal orientation* merupakan bagaimana cara seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dweek (1988), memberikan konsep bahwa tujuan yang luas bisa diartikan sebagai dimensi kepribadian seseorang dan orang tersebut memiliki preferensi tujuan untuk memiliki prestasi. Locke dan Latham (2006) menjelaskan bahwa moderator kunci bagi *goal orientation* adalah umpan balik dimana individu memiliki kebutuhan untuk melihat sampai sejauh mana usaha yang sedang mereka lakukan dapat berhasil. Bagi seorang karyawan tujuan terukur dan umpan balik yang dapat dicapai dalam aktivitas pekerjaan yang dilakukan adalah pengembangan karir. Karir menurut Schein (1991) merupakan perjalanan hidup seseorang selama bekerja yang mencerminkan tujuan hidup. Dalam karir terdapat juga penjelasan tentang konsep diri dimana karir merupakan perwujudan (hasil yang dapat dicapai) yang berkaitan dengan ruang lingkup pekerjaan. Pengembangan karir sendiri menurut Durbin (1982) bertujuan untuk membantu individu dan perusahaan dalam proses pemenuhan kebutuhan

masing masing, yaitu memenuhi kebutuhan kesejahteraan pegawai serta tercapainya tujuan perusahaan. Ketika seorang karyawan sukses serta memiliki prestasi kerja yang baik lalu memiliki posisi jabatan yang tinggi, maka tujuan dari perusahaan dan individu tersebut tercapai. Menurut Curral dan Quinteiro(2009) seseorang yang memiliki *goal orientation* yang tinggi akan mencari cara dan menetapkan strategi dalam rangka untuk mencapai tujuannya. Tujuan seorang karyawan dalam hal ini adalah pengembangan karir.

Pendapat - pendapat diatas sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan. Immawati (2014) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa *goal orientation* berpengaruh positif terhadap *career development*. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Norizan dan Rohaida (2014) yang menyebutkan *Career orientation* berhubungan positif terhadap *career goal development*. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Vos dan Soens (2008) yang menemukan bahwa *Career orientation* berhubungan positif terhadap *career goal development*. Penelitian selanjutnya diungkapkan oleh Sugalski & Greenhaus (1986) yang menyebutkan bahwa tujuan (*goal*) telah terbukti menjadi penentu penting tercapainya tujuan karir dan kepuasan dengan adanya kemajuan karir. Berdasarkan pendapat serta pandangan serta penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *goal orientation* terhadap pengembangan karir karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : *Goal Orientation* berpengaruh secara positif terhadap Pengembangan Karir Karyawan Temporer UMY

c. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy adalah Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan akan dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat agar dapat menghasilkan yang terbaik. Philip dan Gully (1997) mengungkapkan bahwa *self efficacy* mampu menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Hal ini didukung oleh pendapat Bandura (1997) yang mengungkapkan bahwa *Self-efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Hasibuan (2002) juga menyebutkan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan minat dalam bekerja, kemampuan dalam penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor tersebut maka semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Motivasi karyawan merupakan salah satu aspek yang timbul dari dalam diri seorang individu, timbulnya motivasi karyawan merupakan salah satu dampak yang dihasilkan oleh proses pembentukan *self efficacy*.

Pendapat diatas didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Immawati (2014) pada penelitiannya mengatakan ketika *self efficacy* mempengaruhi motivasi di beberapa hal seperti dalam menentukan tujuan yang telah ditetapkan oleh dirinya sendiri, seberapa banyak usaha yang telah dilakukan, berapa lama dia sanggup bertahan mengalami kesulitan serta bertahan dalam

kegagalan, serta berhadapan dengan kehilangan dan kesulitan. Dengan demikian *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja individual. Judge dan Beno (2001) dalam Prasetya (2013) mendukung pendapat tersebut lewat hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Engko (2006) juga mendapati hasil penelitian yang sama, yaitu menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Liana (2016) mendukung beberapa penelitian diatas, Liana mempublikasikan hasil penelitian yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru SMP negeri se-kecamatan Bojong Pekalongan.

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Temporer UMY

d. Pengaruh *Goal Orientation* terhadap Kinerja Karyawan

Goal orientation didasarkan pada teori penetapan tujuan yang merupakan bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke (1978). Hellriegel (1987) mengungkapkan bahwa *goal orientation* berperan dalam motivasi mendorong seorang individu bertindak sehingga menyebabkan seorang individu tersebut berperilaku dengan cara yang mengarah kepada tujuan yang diharapkan. Locke (1978) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tujuan yang lebih jelas dan menantang akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada individu yang memiliki tujuan yang tidak spesifik atau jelas, layaknya tujuan yang mudah, jelas dan bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Locke (1978) menjelaskan lebih lanjut tentang individu yang memiliki

tujuan yang spesifik dan terukur akan memiliki motivasi guna mengarahkan usaha yang bisa meningkatkan kinerjanya. Porath (2006) membagi *goal orientation* menjadi tiga dimensi disposisional yaitu pembelajaran (*learning*), penghindaran kerja (*performance avoidance*) dan pendekatan kinerja (*performance approach*). Baron dan Harackiewicz (2001) mengungkapkan orang dengan *learning goal* yang baik akan fokus dengan pengembangan kompetensi, memiliki minat intrinsik dengan tugas yang mereka kerjakan. Walle (1998) juga menambahkan bahwa orang dengan *learning goal* yang baik akan merespon tugas yang sulit dengan cara meningkatkan usaha, strategi dan ketekunan karena mereka cenderung melihat tugas sebagai tantangan dan kesempatan guna pengembangan dirinya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *goal orientation* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendapat di atas didukung oleh beberapa penelitian yang mengungkapkan hal yang sama. Penelitian tersebut dilakukan oleh Maabuat (2016) yang menyatakan *goal orientation* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. Penelitian lain juga dilakukan oleh Sanusi (2007) yang mengungkapkan bahwa *goal orientation* berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor pada perusahaan audit skala menengah dan kecil di Malaysia. Penelitian lainya dilakukan oleh Walle (1998) ia mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *goal orientation* terhadap kinerja penjualan. Bell (2002) menemukan hasil penelitian yang sama dimana ia menyebutkan

bahwa *Learning Orientation* berhubungan dengan kinerja individu. Berdasarkan pendapat dan penelitian diatas maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara *goal orientation* terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : *Goal Orientaton* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan temporer UMY

e. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan mengarah pada bagaimana seorang karyawan dapan menjalankan tugas-tugas yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dari pekerjanya. Mangkunegara (2010) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan berdasarkan kualitas seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2010). Faktor tersebut terdiri dari faktor internal individu tersebut, seperti kemampuan intelektual, pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan serta motivasi pegawai. Kedua adalah faktor eksternal karyawan tersebut, yaitu bermula dari lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, pelatihan, kompensasi serta sistem manajemen yang ada pada perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa Pengembangan karir

menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan, pendapat ini juga didukung oleh Rivai dan Sagala (2009) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya kemauan seseorang dalam mengembangkan karirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pendapat diatas didukung oleh penelitian – penelitian yang menguji tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Salah satu penelitian tersebut dilakukan oleh Candra (2014) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan PT. POS Indonesia kabupaten Jembrana, Bali. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Kaseger (2013) yang menemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Septyawati (2013) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung. Enderwita dan Herlina (2016) menemukan hasil penelitian yang sama dan menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja PT. FIF Group di kabupaten Pasaman. Berdasarkan pendapat dan penelitian diatas maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini:

H5 : Pengembangan Karir berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan Temporer UMY

f. Pengembangan Karir mampu memediasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan diri terhadap kemampuan yang dia miliki agar apa yang ia kerjakan dapat mendapat hasil yang terbaik. Bandura (1997) yang mengungkapkan bahwa *self efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui semakin tinggi *self efficacy* seorang individu maka semakin baik kemampuan seseorang dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas khusus, dan situasi tertentu. Orang-orang dengan karakter seperti ini cenderung lebih mudah dalam mendapatkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja yang baik menjadi penanda bahwa seseorang memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik dan ditandai dengan prestasi kinerja yang baik dan konsisten akan membuat seseorang memiliki karir yang baik sebagai salah satu kompensasi dan tanggung jawab baru dalam menyelesaikan tugas.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Rivai dan Sagala (2009) mengungkapkan ada beberapa aspek yang membuat seorang individu dapat mengembangkan karirnya secara optimal, salah satunya adalah “prestasi kerja (*Job Performance*)”. Prestasi kerja ialah hal yang sangat penting untuk

pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Berdasarkan hal-hal diatas maka dapat disimpulkan dalam prakteknya *self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang mengindikasikan kinerja baik karyawan, dengan pengembangan karir sebagai kompensasi dan tantangan baru bagi karyawan tersebut. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : Pengembangan Karir mampu memediasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

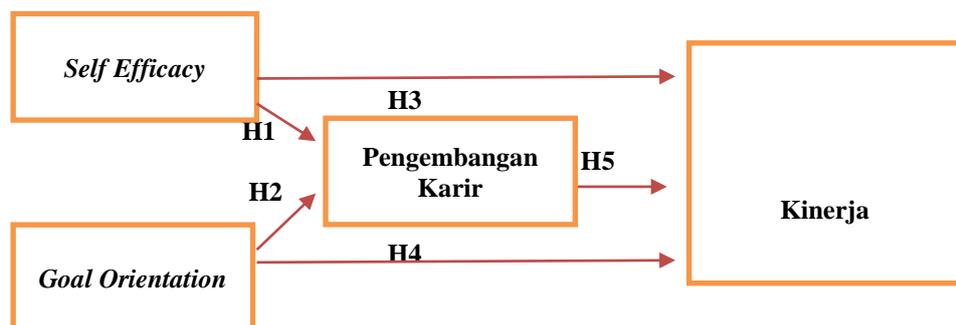
g. Pengembangan Karir mampu memediasi *Goal Orientation* terhadap Kinerja Karyawan

Goal orientation didasarkan pada teori penetapan tujuan yang merupakan bagian dari teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke (1978). Hellriegel (1987) mengungkapkan bahwa *goal orientation* berperan dalam motivasi mendorong seorang individu bertindak sehingga menyebabkan seorang individu tersebut berperilaku dengan cara yang mengarah kepada tujuan yang diharapkan. Dalam dunia kerja tujuan yang diharapkan oleh seorang individu salah satunya adalah karir pada perusahaan, karir merupakan kompensasi dan *challenge* baru bagi karyawan yang menjadikan karyawan tersebut memiliki kesejahteraan lebih dan *power* dalam perusahaanya. Locke (1978) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tujuan yang lebih jelas dan menantang akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada individu yang memiliki tujuan yang tidak spesifik atau jelas, layaknya tujuan yang mudah, jelas dan bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Pendapat tersebut juga

didukung oleh pendapat Walle (1998) juga menambahkan bahwa orang dengan *learning goal* yang baik akan merespon tugas yang sulit dengan cara meningkatkan usaha, strategi dan ketekunan karena mereka cenderung melihat tugas sebagai tantangan dan kesempatan guna pengembangan dirinya. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa *goal orientation* berupa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sehingga, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H7 : Pengembangan Karir mampu memediasi *Goal Orientation* terhadap Kinerja Karyawan

D. Kerangka Penelitian



GAMBAR 2.3.
Kerangka penelitian

- H1 : Imawati (2014) ; Anggria (2014) ; Lily (2010)
 H2 : Rahim dan Rohaida (2014) ; Imawati (2014) ; Vos dan Soens (2008) ; Sugalski dan Greenhaus (1986)
 H3 : Liana (2016) ; Engko (2006) ; Prasetya (2013)
 H4 : Bell (2002) ; Walle (1998) ; Sanusi (2007) ; Maabuat (2016)
 H5 : Candra (2014) ; Kaseger (2013) ; Septyawati (2013) ; Endarwita dan Rin(2016)
 H6 : Immawati (2014); Anggria (2014); Lily (2010) ; Candra (2014) ; Kaseger (2013) ; Septyawati (2013) ; Endarwita & Rini (2016)
 H7 : Rahim & Rohaida (2014) ; Immawati (2014) ; Vos & Soens (2008) ; Sugalski & Greenhaus (1998); Candra (2014); Kaseger (2013); Septyawati (2013) ; Endarwita & Rini (2016)