

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dan Analisis Deskriptif

1. Gambaran Umum

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang analisis pengaruh *self efficacy*, *goal orientation* terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada karyawan temporer yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta periode tahun 2017-2018. Pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian sensus dimana semua sampel dalam populasi menjadi sampel dalam penelitian.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada kuesioner yang telah diisi. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu dengan memberikan kuesioner secara langsung. Pembagian kuesioner dilakukan kepada 120 responden. Dari jumlah tersebut, diperoleh pengembalian kuisisioner sebanyak 104 kuesioner.

a. Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data responden yang meliputi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan umur. Data responden tersebut disajikan secara rinci pada tabel dibawah ini :

TABEL 4.1.
Unit Kerja

NO	Unit Kerja	Frekuensi	Presentase
1	Biro Sumberdaya Manusia	4	4%
2	Biro Sumberdaya Aset	10	10%
3	Pascasarjana	14	13%
4	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	13	12%
5	Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam	6	5%
6	Pusat Pelatihan Bahasa	3	3%
7	UPT Perpustakaan	3	3%
8	Badan Penjamin Mutu	7	7%
9	Biro Humas dan Protokol	6	6%
10	Biro Administrasi Akademik	4	4%
11	Badan Perencanaan dan Pengembangan	2	1%
12	Fakultas Hukum	9	9%
13	Biro Kerjasama	5	5%
14	Biro Sistem Informasi	4	4%
15	Biro Penerimaan Mahasiswa Baru	2	2%
16	Biro Sumber daya Keuangan	5	5%
17	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik	7	7%
		104	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa :

Responden yang berasal dari Biro Sumber Daya Manusia adalah sebanyak 4 Pegawai dengan presentase 4%. Responden yang berasal dari Biro Sumber Daya Aset adalah sebanyak 10 Pegawai dengan presentase 10%. Responden yang berasal dari Pascasarjana adalah sebanyak 14 Pegawai dengan presentase 13%. Responden yang berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis adalah sebanyak 13 Pegawai dengan presentase 12%. Responden yang berasal dari Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam adalah sebanyak 6

Pegawai dengan presentase 5%. Responden yang berasal dari Pusat pelatihan Bahasa adalah sebanyak 3 Pegawai dengan presentase 3%. Responden yang berasal dari UPT Perpustakaan adalah sebanyak 3 Pegawai dengan presentase 3%. Responden yang berasal dari Badan Penjamin Mutu adalah sebanyak 7 Pegawai dengan presentase 7%. Responden yang berasal dari Badan Humas dan Protokol adalah sebanyak 6 Pegawai dengan presentase 6%. Responden yang berasal dari Biro Administrasi Akademik adalah sebanyak 4 Pegawai dengan presentase 4%. Responden yang berasal dari Badan Perencanaan dan Pengembangan adalah sebanyak 2 Pegawai dengan presentase 1%. Responden yang berasal dari Fakultas Hukum adalah sebanyak 9 Pegawai dengan presentase 9%. Responden yang berasal dari Biro Kerjasama adalah sebanyak 5 Pegawai dengan presentase 5%. Responden yang berasal dari Biro Sistem Informasi adalah sebanyak 4 Pegawai dengan presentase 4%. Responden yang berasal dari Biro Penerimaan Mahasiswa Baru adalah sebanyak 2 Pegawai dengan presentase 2%. Responden yang berasal dari Biro Sumberdaya Keuangan adalah sebanyak 5 Pegawai dengan presentase 5%. Responden yang berasal dari Fakultas Ilmu Sosial dan Politik adalah sebanyak 7 Pegawai dengan presentase 7%.

TABEL 4.2.
Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	49	47%
2	Wanita	55	53%
	Total	104	100%

Sumber : Data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui responden presentase responden pria dan wanita tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Jumlah responden pria sebanyak 49 orang dengan presentase 47% dan jumlah responden wanita sebanyak 55 responden dengan presentase 53%.

b. Uji Interval

Uji statistik deskriptif hanya akan menghasilkan gambaran data secara umum. Pengukuran jawaban responden menggunakan *skala likert* 1-5, kriteria yang digunakan Ghazali (2011) dalam Haifani (2017) *three box method* maka untuk menentukan interval kelas digunakan rumus :

$$i = \frac{\text{Range}}{2a\text{Kategori}} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Hasil perhitungan interval kelas diatas dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

TABEL 4.3.
Interpretasi dari Data Penelitian

Interval	Interpretasi
1 - 2,3	Rendah
2,3 – 3,6	Sedang
3,6 - 5	Tinggi

c. Analisis Berdasarkan Jawaban Responden

TABEL 4.4.
Self Efficacy

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
A1	104	2.00	5.00	4.3558	0.77483
A2	104	2.00	5.00	4.2308	0.67163
A3	104	2.00	5.00	3.8846	0.67274
A4	104	3.00	5.00	4.2308	0.61108
A5	104	3.00	5.00	4.2019	0.64432

A6	104	2.00	5.00	4.1731	0.71655
A7	104	3.00	5.00	4.4135	0.60114
Valid N (listwise)	104			4.2129	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang mengisi kuesioner tentang *self efficacy* adalah sebanyak 104 responden. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A1 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.35 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.77483. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A2 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.23 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.67163. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A3 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 3.8846 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.67274. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A4 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.23 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.61108. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A5 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.2019 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.64432. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A1 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.1731 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.71665. Distribusi data pada variabel *self efficacy* pada item pertanyaan A1 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.4135 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.60114. Sehingga jumlah rata-rata *self efficacy* pada karyawan temporer di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dikategorikan tinggi.

TABEL 4.5.
Goal Orientation

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Max	Mean	Std. Dev
B1	104	3.00	5.00	4.4231	0.73329
B2	104	2.00	5.00	4.4327	0.67930
B3	104	3.00	5.00	4.2212	0.60671
B4	104	2.00	5.00	3.8942	0.74935
B5	104	3.00	5.00	4.3942	0.70254
B6	104	3.00	5.00	4.0192	0.63827
B7	104	2.00	5.00	4.0865	0.86024
B8	104	3.00	5.00	4.2308	0.59498
B9	104	2.00	5.00	4.2500	0.67909
Valid N (listwise)	104			4.2133	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang mengisi kuesioner tentang *goal orientation* adalah sebanyak 104 responden. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B1 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.231 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.73329. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B2 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.437 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.6793. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B3 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.2212 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.60671. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B4 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 3.894 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.74935. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B5 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.3942 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.70254. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B6 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.0192 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar

0.63827. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B7 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.0865 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.86024. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B8 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.2308 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.5949. Distribusi data pada variabel *goal orientation* pada item pertanyaan B9 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.2500 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.6790. Sehingga jumlah rata-rata *goal orientation* pada karyawan temporer di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dikategorikan tinggi.

TABEL 4.6.
Pengembangan Karir

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
C1	104	3.00	5.00	4.5385	.62198
C2	104	3.00	5.00	4.4904	.62310
C3	104	3.00	5.00	4.2500	.69324
C4	104	3.00	5.00	4.3077	.68375
C5	104	3.00	5.00	4.3269	.70287
C6	104	3.00	5.00	4.4423	.60462
C7	104	3.00	5.00	4.3077	.62437
C8	104	2.00	5.00	4.0865	.68423
C9	104	3.00	5.00	4.3462	.60370
C10	104	3.00	5.00	4.4423	.57161
Valid N (listwise)	104			4.349	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang mengisi kuesioner tentang pengembangan karir adalah sebanyak 104 responden. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C1 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.5385 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.6219. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C2 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.490 dan

memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.62310. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C3 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.2500 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.6932. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C4 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.3077 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.68375. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C5 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.3296 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.70287. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C6 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.4423 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.60462. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C7 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.3077 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.62437. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C8 memiliki nilai minimal 2, max 5, mean 4.0865 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.6842. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C9 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.3462 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.60370. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan C10 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.4423 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.57161. Sehingga jumlah rata-rata pengembangan karir pada karyawan temporer di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dikategorikan tinggi.

TABEL 4.7.
Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
D1	104	3.00	5.00	4.0769	.69243
D2	104	1.00	5.00	4.2212	.77531
D3	104	1.00	5.00	4.0577	.82234
D4	104	3.00	5.00	4.2692	.57843
D5	104	3.00	5.00	4.4808	.60709
Valid N (listwise)	104			4.216	

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa total responden yang mengisi kuesioner tentang kinerja karyawan adalah sebanyak 104 responden. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan D1 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.0769 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.69243. Distribusi data pada variabel kinerja karyawan pada item pertanyaan D2 memiliki nilai minimal 1, max 5, mean 4.2212 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.77531. Distribusi data pada variabel kinerja karyawan pada item pertanyaan D3 memiliki nilai minimal 1, max 5, mean 4.0577 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.82234. Distribusi data pada variabel kinerja karyawan pada item pertanyaan D4 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.2692 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.57843. Distribusi data pada variabel pengembangan karir pada item pertanyaan D5 memiliki nilai minimal 3, max 5, mean 4.4808 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.60709. Sehingga jumlah rata-rata kinerja pada karyawan temporer di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dikategorikan tinggi .

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas digunakan menggunakan metode *factor analysis*, dengan melihat nilai *measures of sampling adequacy* (MSA). Ketentuan penggunaan *measures of sampling adequacy* (MSA) adalah nilai *anti image correlation* > 0.5 agar data dikatakan valid. Berikut hasil pengujian validitas menggunakan *vector analysis* :

TABEL 4.8.
Self Efficacy

NO	Indikator	MSA	Keterangan
1	A1	0.656	VALID
2	A2	0.646	VALID
3	A3	0.595	VALID
4	A4	0.683	VALID
5	A5	0.689	VALID
6	A6	0.758	VALID
7	A7	0.779	VALID

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui seluruh indikator *self efficacy* memiliki nilai *measures of sampling adequacy* (MSA) > 0.5 maka bisa dikatakan semua indikator tersebut valid.

TABEL 4.9.
Goal Orientation

NO	Indikator	MSA	Keterangan
1	B1	0.699	VALID
2	B2	0.640	VALID
3	B3	0.821	VALID
4	B4	0.705	VALID
5	B5	0.694	VALID
6	B6	0.703	VALID
7	B7	0.783	VALID
8	B8	0.821	VALID
9	B9	0.662	VALID

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui seluruh indikator *goal orientation* memiliki nilai $MSA > 0.5$ maka bisa dikatakan semua indikator tersebut valid.

TABEL 4.10.
Pengembangan Karir

NO	Indikator	MSA	Keterangan
1	C1	0.720	VALID
2	C2	0.731	VALID
3	C3	0.847	VALID
4	C4	0.790	VALID
5	C5	0.821	VALID
6	C6	0.925	VALID
7	C7	0.802	VALID
8	C8	0.872	VALID
9	C9	0.851	VALID
10	C10	0.771	VALID

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui seluruh indikator pengembangan karir memiliki nilai $MSA > 0.5$ maka bisa dikatakan semua indikator tersebut valid.

TABEL 4.11.
Kinerja

NO	Indikator	MSA	Keterangan
1	D1	0.723	VALID
2	D2	0.795	VALID
3	D3	0.735	VALID
4	D4	0.778	VALID
5	D5	0.799	VALID

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui seluruh indikator kinerja karyawan memiliki nilai $MSA > 0.5$, maka bisa dikatakan semua indikator tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item

pertanyaan yang digunakan. Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas dinyatakan reliable jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan metode *cronbach alpha* dengan SPSS 20. Suatu variabel dikatakan reliable ketika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.6. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini :

TABEL 4.12.
Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i>	0.776	Reliable
2	<i>Goal Orientation</i>	0.752	Reliable
3	Pengembangan Karir	0.856	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0.764	Reliable

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel adalah > 0.60, yang berarti semua variabel reliable.

C. Uji Hipotesis

1. Uji R^2

Analisis uji R^2 digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini uji R^2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 4.13.
Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.695 ^a	.483	.473	3.07847

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0.473 atau 47%. Artinya adalah variabel *self efficacy* dan *goal orientation* mempengaruhi variabel pengembangan karir sebesar 47% dan sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

TABEL 4.14.
Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.733 ^a	.537	.523	1.73769

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0.523 atau 52%. Artinya adalah variabel *self efficacy*, *goal orientation* dan pengembangan karir mempengaruhi variabel kinerja sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen jika diuji secara bersama-sama atau simultan. Dalam penelitian ini uji f atau uji anova dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.15.
Uji F

Variabel	F	Sig.
<i>Self Efficacy</i>	47.202	.000 ^b
<i>Goal Orientation</i>		

Dependen Variabel : Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikansi dari tabel tersebut adalah $0.000 < 0.05$, artinya secara bersama-sama variabel *self efficacy* dan variabel *goal orientation* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap pengembangan karir.

TABEL 4.16.
Uji F

Variabel	F	Sig.
<i>Self Efficacy</i>	38.624	.000 ^b
<i>Goal Orientation</i>		
Pengembangan Karir		

Dependen Variabel : Kinerja

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi dari tabel tersebut adalah $0.000 < 0.05$, artinya secara bersama-sama variabel *self efficacy*, variabel *goal orientation* dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja.

3. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.17.
Uji t (persamaan 1)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	9.603	3.516		2.731	.007
SE	.400	.115	.290	3.485	.001
GO	.583	.097	.500	6.009	.000

Dependent Variable: Pengembangan Karir

- a. Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel SE atau *self efficacy* adalah sebesar $0.001 < 0.05$ artinya variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pengembangan karir.
- b. Berdasarkan tabel 4.17 Variabel GO atau *goal orientation* memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya variabel *goal orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pengembangan karir.

TABEL 4.18.
Uji t (persamaan 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-.461	2.057		-.224	.823
SE	.111	.069	.135	1.615	.109
GO	.172	.064	.249	2.700	.008
PK	.270	.056	.455	4.809	.000

Dependent Variable: Kinerja

- a. Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel SE atau *self efficacy* adalah sebesar $0.109 > 0.05$ artinya variabel *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- b. Berdasarkan tabel 4.18 Variabel GO atau *goal orientation* memiliki nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ artinya variabel *goal orientation* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen kinerja.
- c. Berdasarkan tabel 4.18 Variabel PK atau pengembangan karir memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen kinerja.
- d. ***Path Analysis***

Path analysis atau biasa dikenal dengan analisis jalur dipakai guna menguji pengaruh variabel intervening dan merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2011) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diuji, peneliti harus mengetahui pengaruh langsung antara variabel independen ke variabel dependen yang dapat dilihat dari nilai beta variabel. Langkah selanjutnya adalah melakukan regresi kedua guna melihat pengaruh mediasi dari variabel independen ke variabel intervening dan variabel intervening ke variabel dependen.

a. Koefisien jalur model 1

Berdasarkan tabel 4.17 kita dapat mengetahui pengaruh langsung antara variabel independen *self efficacy* terhadap variabel dependen pengembangan karir dengan melihat nilai beta sebesar 0.400, nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui *self efficacy* mempengaruhi variabel kinerja secara signifikan. Variabel *goal orientation* menunjukkan nilai beta sebesar 0.583 dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ menunjukkan *goal orientation* dapat mempengaruhi variabel pengembangan karir. Nilai koefisien *standardized beta*

pada *self efficacy* sebesar 0.290 adalah nilai path atau jalur dari *self efficacy* terhadap pengembangan karir. Berdasarkan koefisien jalur model 1 besarnya Adjusted *R-square* pada jalur model 1 adalah sebesar 0.473, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy* dan *goal orientation* adalah sebesar 47% dan 53% sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji. Sementara untuk mengetahui nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$e1 = \sqrt{1-0.473} = 0.527$$

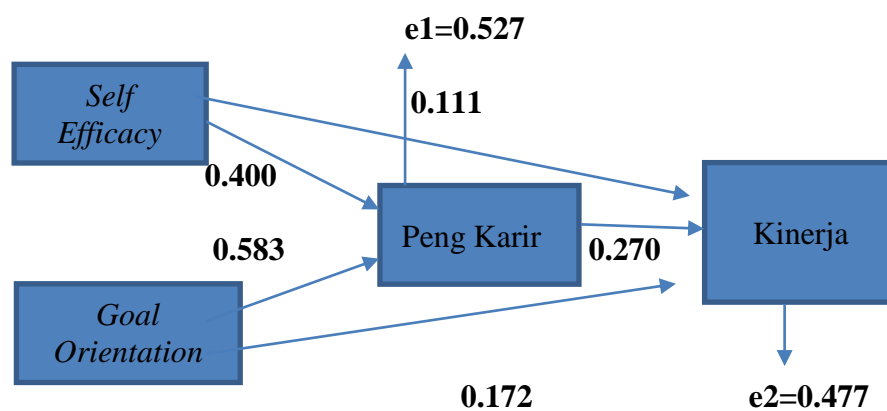
b. Analisis Jalur model 2

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui pengaruh langsung antara variabel independen *self efficacy* terhadap variable dependent kinerja, nilai signifikansi sebesar $0.109 > 0.05$. Berdasarkan nilai tersebut diketahui *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Variabel *goal orientation* menunjukkan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ menunjukkan *goal orientation* dapat mempengaruhi variabel dependent kinerja. Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan pengembangan karir dapat mempengaruhi variabel dependent kinerja. Nilai koefisien *standardized beta* pada *self efficacy* sebesar 0.135 adalah nilai path atau jalur dari *self efficacy* terhadap kinerja. Nilai koefisien *standardized beta* pada *goal orientation* sebesar 0.249 adalah nilai path atau jalur dari *goal orientation* terhadap kinerja. Nilai koefisien *standardized beta* pada pengembangan karir sebesar 0.455 adalah nilai path atau jalur dari pengembangan karir terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien jalur model 2 besarnya Adjusted *R-square* adalah sebesar 0.523, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *self efficacy*, *goal orientation* dan pengembangan

karir adalah sebesar 52.3% dan 48.7% sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji. Sementara untuk mengetahui nilai e_2 dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$e_2 = \sqrt{1-0.523} = 0.477$$

Berdasarkan keterangan diatas diperoleh diagram jalur untuk persamaan 1 dan persamaan 2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah 2018

GAMBAR 4.1.
Analisis Jalur

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan *self efficacy* kepada kinerja adalah sebesar 0.111. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung antara *self efficacy* kepada kinerja melalui pengembangan karir ialah perkalian antara beta *self efficacy* terhadap pengembangan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja yaitu $0.400 \times 0.270 = 0.108$, maka pengaruh total antara *self efficacy* terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu $0.111 + 0.108 = 0.219$. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai pengaruh langsung variabel *self efficacy* kepada kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh

tidak langsung dari *self efficacy* kepada kinerja melalui pengembangan karir. Hingga dapat disimpulkan variabel pengembangan karir tidak dapat memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Gambar diatas juga menunjukkan nilai pengaruh langsung yang diberikan *goal orientation* terhadap kinerja adalah sebesar 0.172. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara *goal orientation* kepada kinerja melalui pengembangan karir adalah perkalian antara beta *goal orientation* terhadap pengembangan karir dan pengembangan karir terhadap kinerja yaitu $0.583 \times 0.270 = 0.157$. Maka pengaruh total antara *goal orientation* terhadap kinerja adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yaitu $0.172 + 0.157 = 0.329$. Berdasarkan perhitungan diatas diketahui nilai pengaruh langsung variabel *goal orientation* terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung dari *goal orientation* terhadap kinerja melalui pengembangan karir. Hingga dapat disimpulkan variabel pengembangan karir tidak dapat memediasi pengaruh *goal orientation* terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4.19.
Hipotesis

NO	Hipotesis	Keterangan
1	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap pengembangan karir	Diterima
2	<i>Goal Orientation</i> berpengaruh positif terhadap pengembangan karir	Diterima
3	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ditolak
4	<i>Goal orientation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
5	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja	Diterima
6	Pengembangan karir mampu memediasi <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan	Ditolak
7	Pengembangan karir mampu memediasi <i>goal orientation</i> terhadap kinerja karyawan.	Diterima

D. Pembahasan Hasil Penelitian

a. *Self efficacy* terhadap Pengembangan Karir

Hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Maka dari itu karyawan temporer pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta meyakini bahwa kemampuan atau keyakinan diri bahwa dia mampu itu dapat mengembangkan karir para karyawan kedepannya. 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. Para karyawan di harapkan untuk memiliki prestasi kerja yang baik di bidangnya agar lebih mudah lagi dalam pengembangan karir. 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 komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting ialah guna meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Prestasi kerja yang baik akan mempengaruhi kemajuan karir. Sementara menurut Philips dan Gully (1997) *Self efficacy* menjadi faktor kunci dalam sistem keseluruhan dari kompetensi individu.

Maka, individu yang berbeda dengan kemampuan bervariasi atau individu yang sama berada dibawah kondisi bervariasi dapat tampil minimum, sesuai standard, atau bahkan maksimum, tergantung dari fluktuasi

dalam *self efficacy* yang dimilikinya. *Self efficacy* merupakan kontributor penting untuk mencapai suatu prestasi, apapun kemampuan yang mendasarinya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Peake (1986) yang menyatakan bahwa *self efficacy* akan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Pendapat tersebut dimungkinkan karena individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki 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 di atas 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 di atas maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *self efficacy* dan manajemen karir pada karyawan.

b. *Goal orientation* terhadap pengembangan karir

Hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa *goal orientation* berpengaruh secara positif dan signifikan 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 secara luas dapat diartikan sebagai dimensi kepribadian individu dan individu tersebut memiliki preferensi tujuan untuk berprestasi. 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 karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. 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. 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 pencapaian tujuan karir dan kepuasan dengan kemajuan karir. Berdasarkan pendapat dan pandangan serta penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *goal orientation* terhadap pengembangan karir karyawan.

c. *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Ditolak**. *Self efficacy* adalah Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan akan dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat agar dapat menghasilkan yang terbaik. Karyawan temporer di universitas muhammadiyah Yogyakarta diketahuni adalah karyawan *fresh graduate* yang belum memiliki pengalaman kerja. Keadaan ini dimungkinkan

menyebabkan karyawan masih perlu bimbingan lebih dan mentoring terkait pekerjaan yang akan dilakukan dilingkungan kerja. Sehingga besar kecilnya *self efficacy* seorang individu tidak secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, pada tahun pertama dan kedua karyawan masih dalam tahap penyesuaian diri. Keadaan ini membuat kinerja karyawan belum dapat dilihat secara pasti.

d. Pengaruh *Goal Orientation* terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis yang ke empat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *Goal orientation* terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. *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 tertentu yang mengarah pada tujuan yang diharapkan. Locke (1978) menjelaskan bahwa individu dengan tujuan yang lebih spesifik dan menantang akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada dengan individu yang memiliki tujuan yang tidak jelas, seperti tujuan yang mudah, spesifik dan bahkan tidak ada tujuan sama sekali. Locke (1978) menjelaskan lebih lanjut tentang individu yang memiliki tujuan yang spesifik dan terukur akan termotivasi untuk mengerahkan usaha yang dapat meningkatkan kinerja mereka. 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-orang dengan *learning goal* yang baik akan terfokus pada pengembangan kompetensi, mempunyai minat intrinsik dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Walle (1998) juga menambahkan bahkan ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, orang dengan *learning goal* yang baik akan merespon dengan peningkatan usaha, ketekunan, dan strategi karena mereka cenderung melihat tugas sebagai tantangan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan diri. 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 Tundano. 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 lainnya dilakukan oleh Walle (1998) ia menemukan bahwa terdapat pengaruh yang 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 di atas maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif antara *goal orientation* terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis ke lima menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan temporer Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kinerja karyawan mengarah pada bagaimana seorang karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dari pekerjaanya. 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 (2001) 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 (2001). Faktor tersebut terdiri dari faktor internal individu tersebut, misalnya kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pegawai. Kedua adalah faktor eksternal karyawan tersebut, yaitu berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen yang ada pada perusahaan tempat ia 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 berpengaruh positif terhadap 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. Endarwita dan Herlina (2016) menemukan hasil penelitian yang sama dan menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group di kabupaten Pasaman. Berdasarkan pendapat dan penelitian diatas maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif antara pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan.

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. Sementara Pengembangan karir adalah kompensasi yang diterima oleh seorang individu atas prestasi kerja yang individu tersebut lakukan. Pada penelitian ini responden yang diteliti adalah karyawan temporer yang baru lulus perguruan tinggi dan hanya memiliki batas kontrak dua tahun sesuai kontrak yang disepakati. Kondisi karyawan yang masih *fresh graduate* menjadi salah satu faktor *self efficacy* atau temporer itu sendiri belum terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pada tahun pertama dan kedua pekerjaan adalah fase penyesuaian diri seorang karyawan. Pengembangan karir juga dalam penelitian ini tidak terbukti dapat memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini dimungkinkan karena kontrak masa kerja karyawan yang pendek hanya sampai dua tahun. Kontrak kerja yang singkat membuat karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

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.

