

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP PERENCANAAN KARIR
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KARIR SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KANTOR CAMAT MEDANG DERAS
KABUPATEN BATU BARA**

Oleh:

Palindungan Lahagu¹, Ayler Beniah Ndraha², Odaligoziduhu Halawa³
^{1,2,3} Universitas Nias, Gunungsitoli

Email: lindunglahagu25@gmail.com , aylerndraha@gmail.com ,
oda15halawa@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu problema yang dihadapi oleh sebagian Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia ini adalah buruknya kualitas pelayanan publik. Sebagai bidang yang bergerak disektor pelayanan masyarakat, besar harapan kepada setiap pegawai pemerintahan agar sekiranya mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja pegawai sendiri dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan, semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat maka semakin baik pula penilaian yang diberikan, dan begitu sebaliknya. Maka dari itu setiap pegawai pemerintahan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarat, permasalahan pada penelitian ini yaitu Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Karir pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Bagaimana Pengaruh Motivasi Karir terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Bagaimana Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai dengan Motivasi Karir melalui variabel mediasi pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Metodologi Penelitian ini menggunakan data primer (data yang diambil secara langsung) dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara dengan sampel berjumlah 34 orang. Analisis data sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis dengan menggunakan alat ukur SPSS 20 (*Statistical product and service solution*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pegawai yang dibuktikan dengan t hitung = 2,870 > t tabel = 2,036; Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan motivasi karir yang dibuktikan dengan t hitung = 2,093 > t tabel 2,036.; Motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pegawai yang dibuktikan dengan t hitung = 2,182 > t tabel 2,036; efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perencanaan karir pegawai melalui mediasi yang dibuktikan dengan t hitung 0,315 < 2,036.

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

ABSTRACT

One of the problems faced by some districts/cities in Indonesia is the poor quality of public services. As a field engaged in the community service sector, it is hoped

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023

that every government employee will be able to carry out his duties and responsibilities properly. Employee performance itself can be seen from the quality of service provided, the better the quality of service provided to the community, the better the assessment given, and vice versa. Therefore, every government employee is expected to be able to provide good service to the community, the problem in this study is how does self-efficacy influence employee career planning at the Medang Deras sub-district office, Batu Bara district. How does self-efficacy influence career motivation at the Medang Deras sub-district office, Batu Bara district. How does career motivation influence employee career planning at the Medang Deras sub-district office, Batu Bara district. How Does Self-Efficacy Influence Employee Career Planning with Career Motivation through mediating variables at the Medang Deras Sub-district Office, Batu Bara Regency. Methodology This study uses primary data (data taken directly) and uses quantitative research methods. The population used in this study were employees of the Medang Deras sub-district office, Batu Bara district, with a sample of 34 people. Analysis of the sample data used in this study is the Data Quality Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test using the SPSS 20 measuring instrument (*Statistical product and service solution*). The results of this study indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee career planning as evidenced by $t \text{ count} = 2.870 > t \text{ table} = 2.036$; Self-efficacy has a positive and significant effect on career planning as evidenced by $t \text{ count} = 2.093 > t \text{ table} = 2.036$; Career motivation has a positive and significant effect on employee career planning as evidenced by $t \text{ count} = 2.182 > t \text{ table} = 2.036$; self-efficacy does not significantly influence employee career planning through mediation as evidenced by $t \text{ count} = 0.315 < 2.036$.

Keywords: Self-Efficacy, Employee Career Planning, Career Motivation

PENDAHULUAN

Di era yang semakin berkembang ini, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya manusia yang kuat. Sumber daya manusia yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014: 44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi / perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010: 10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia, et al, 2018; Jufrizen, 2016).

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa, tercapainya tujuan dalam sebuah organisasi itu tergantung dengan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam organisasi. Walaupun teknologi dan perkembangan informasi mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Perencanaan karir adalah kecakapan atau kesanggupan dalam menentukan langkah yang akan dilakukan dalam karir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan persyaratan yang meliputi pengetahuan dan pemahaman akan diri sendiri, pengetahuan dan pemahaman akan pekerjaan, serta penggunaan penalaran yang benar antara diri sendiri dan dunia kerja. Menurut (Bryas & Rue, 2008) Perencanaan karir merupakan proses seorang individu merumuskan tujuan tersebut atau sasaran karir dan mengembangkan sebuah rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan akan mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dimana, dengan adanya perencanaan karir seorang pegawai akan terhindar dari kesusahan dalam mengatur waktunya dan terhindar dari kegagalan dalam melaksanakan kegiatannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah efikasi diri. Saat pegawai yakin dengan kemampuan yang dimilikinya maka akan mendorongnya untuk membuat perencanaan karir yang baik. Karena dengan perencanaan karir yang baik akan membantu pegawai bekerja lebih baik lagi, terlebih bagi pegawai yang memiliki motivasi karir yang tinggi. Penelitian ini didukung oleh penelitian Syahrizal (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir. Namun, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tyas Martika Anggriana (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan efikasi diri terhadap perencanaan karir.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri menurut Setiawan dan Andjarwati (2017:276) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan. Secara tidak langsung efikasi diri merupakan tantangan bagi pegawai Kantor Camat Medang Deras untuk bisa mempertahankan keyakinannya mengenai kemampuannya yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan data yang didapatkan melalui observasi di Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara tentang efikasi diri pegawai menunjukkan

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

bahwa sebanyak 84% memiliki efikasi diri tinggi dan sisanya sebesar 16% memiliki efikasi diri rendah. Efikasi diri rendah ini dapat disebabkan antara lain: kurangnya ketidakhadiran pegawai pada pertemuan motivasi setiap bulannya, beban kerja yang berlebihan, faktor-faktor personal lainnya seperti permasalahan dengan keluarga.

Selain efikasi diri, faktor yang mempengaruhi perencanaan karir adalah motivasi karir. Motivasi karir adalah sebagai dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk memahami karir, perilaku, dan juga keputusan yang dibuat pegawai seperti dalam hal mencari dan menerima pekerjaan. Segenap jajaran pegawai Kantor Camat Medang Deras memerlukan perhatian ekstra dari berbagai pihak guna sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi kedepan, sehingga apa yang diharapkan oleh masyarakat dapat terwujud. Salah satu perhatian ekstra yang diberikan adalah dengan memberikan motivasi terhadap setiap pegawai Kecamatan Medang Deras. Saat pegawai merasa termotivasi untuk memperoleh karir yang lebih tinggi maka akan mendorong pegawai tersebut untuk membuat perencanaan karir yang lebih baik dari sebelumnya. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Syahrizal (2019) yang menyatakan bahwa motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir.

Hal ini menjadi menarik untuk diteliti terutama dalam meningkatkan efikasi diri yang dirasakan oleh pegawai Kantor Camat Medang Deras dan juga perencanaan karir pegawai Kantor Camat Medang Deras, serta motivasi karir seberapa pentingnya bagi pegawai Kantor Camat Medang Deras dalam meningkatkan efikasi diri dan perencanaan karir.

Kecamatan Medang Deras merupakan salah satu dari 12 (dua belas) Kecamatan yang ada di Kabupaten Batu Bara, sebagai kantor yang bertugas untuk memberikan pelayanan khususnya kepada masyarakat luas, setiap kinerja pegawai Kantor Camat Medang Deras sering kali mendapat perhatian dan penilaian oleh masyarakat, baik penilaian yang bersifat positif maupun negatif. Hal ini tentu seharusnya dapat diminimalisir dengan penerapan pertimbangan kebijakan, sehingga apa yang diharapkan oleh masyarakat dapat terwujud.

Salah satu problema yang dihadapi oleh sebagian Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia ini adalah buruknya kualitas pelayanan publik. Sebagai bidang yang bergerak disektor pelayanan masyarakat, besar harapan kepada setiap pegawai pemerintahan agar sekiranya mampu menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja pegawai sendiri dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan, semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat maka semakin baik pula penilaian yang diberikan, dan begitu sebaliknya. Maka dari itu setiap pegawai pemerintahan diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

Bara?; Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Karir Pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara?; Bagaimana pengaruh Motivasi Karir terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara?; Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai dengan Motivasi Karir sebagai variabel mediasi pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara?.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Panggabean (2014: 13) manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik organisasi bisnis yang berorientasi laba maupun organisasi non bisnis yang tidak berorientasi laba. Oleh karenanya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar organisasi dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya (Awadh & Saad, 2013:168).

Kasmir (2016: 6) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.2 Efikasi Diri

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura dalam Martin (2016: 63) mendefinisikan bahwa efikasi diri merujuk kepada bagaimana suatu keyakinan dari seseorang atau individu terhadap keyakinan akan kemampuannya untuk melanjutkan rangkaian tindakan yang membawa kepada pencapaian yang diinginkan.

Bandura (Feist dan Feist 2016: 212) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

kontrol terhadap keberfungsian orang-orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya. Bandura (Larasati 2016: 145) juga mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat untuk kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Efikasi diri secara umum didefinisikan sebagai kondisi dimana seseorang percaya bahwa suatu perilaku atau tindakan mudah atau sulit dilakukan, termasuk pengalaman dan rintangan yang dipertimbangkan oleh individu (Wijaya dkk, 2015). Menurut munawar (2019: 13), efikasi diri merupakan penilaian diri apakah individu dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri yang dimiliki oleh individu atas kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan.

Setiawan dan Andjarwati (2017: 277) efikasi diri mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Ayu dkk, (2017) efikasi diri mampu mempengaruhi penyelesaian tugas yang dikerjakan, mempengaruhi ketertarikan individu pada pekerjaan, dan mempengaruhi keberhasilan menyelesaikan masalah sehingga dapat diindikasikan bahwa tingginya efikasi diri seseorang, semakin pula hasil kerja dan daya minat pada perusahaan atau organisasi. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Manda & Iskandarsyah (2012: 86) mendefenisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan kata lain kondisi motivasi seseorang yang lebih didasarkan pada apa yang mereka percaya diri pada apa yang secara objektif benar. Persepsi pribadi seperti ini memegang peranan penting dalam pengembangan intensi seseorang.

Dalam kehidupan sehari-hari, efikasi diri memimpin kita untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi dari pada merenungkan ketidakmampuannya. Usaha dan kegigihan menghasilkan prestasi. Hal itu akan menyebabkan kepercayaan diri tumbuh efikasi diri, seperti harga diri, tumbuh bersama pencapaian prestasi.

2.3 Perencanaan Karir Pegawai

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

Banyak hal yang menjadi penyebab sukses ataupun gagal seseorang dalam karirnya. Salah satunya adalah terkait dengan perencanaan karir. Perencanaan itu mesti ada sebelum kita melakukan kegiatan apapun, tentu saja agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Perencanaan karir dapat berjalan baik atau buruk ditentukan juga oleh peran dan dukungan dari departemen sumber daya manusia.

Mathis & Jackshon (2006: 342) karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dessler (2009: 4) mendefinisikan karir adalah pekerjaan yang dimiliki seseorang selama bertahun-tahun.

Mathis (2014: 343) mendefinisikan perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Dessler (2009: 5) perencanaan karir adalah proses penuh pertimbangan saat seseorang jadi memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik pribadi lainnya dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik.

Menurut Simamora dalam Sudiro (2018: 89) Perencanaan Karir adalah proses melaluinya individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir secara umum diasumsikan mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sebab bagaimana dipahami rencana sebagai hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi. Siangian (2016: 206) pola karir terbagi 3 hal:

1. Sasaran karir yang ingin capai
2. Tingkat kedudukan atau jabatan apa yang ingin dicapai apabila ia mampu bekerja secara produktif, loyal kepada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang.
3. Perencanaan karir
Keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran kariernya
3. Kesiapan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier sambil berkarya

2.3 Motivasi Karir

Motivasi menurut Hamzah B Uno (2013: 12) berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut Danang (2013: 1) adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya dan motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

Suryabrata dikutip oleh Eveline Siregar (2011: 49) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Yudrik Jahja (2011: 16) motivasi merupakan keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku kearah tujuan yang bersifat internal dan eksternal, adapun motivasi yang sifatnya eksternal terkait dengan pengaruh atau eksistensi orang lain diluar individu, sedangkan motivasi yang sifatnya internal yaitu motivasi yang tumbuh dari dalam diri.

Menurut Danang (2013: 1) motivasi adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya dan motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.

METODE PENELITIAN

Menurut Tony Wijaya (2013:27) populasi memiliki pengertian sebagai seluruh kumpulan elemen (Orang, Kejadian, Produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan atau biasa disebut sebagai totalitas subjek penelitian. Berdasarkan definisi diatas maka populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 34 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 118). Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 34 orang.

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolienaritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolienaritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* harus diantara 0,0-1 dan VIF harus lebih rendah dari angka 10 menyatakan bahwa penelitian tidak mengalami

multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolienaritas dalam regresi dapat dilihat dari:

**Tabel Hasil Uji Multikolienaritas I
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	38.095	17.897		2.129	.041		
1 efikasi diri	.449	.156	.458	2.870	.007	.997	1.003
motivasi karir	.341	.226	.329	2.182	.039	.997	1.003

a. Dependent Variable: perencanaan karir

Sumber: Data Primer, SPSS 20

Hasil pengelolaan data I diperoleh Nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga model regresi I yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan kolerasi antar variabel.

Tabel Hasil Uji Multikolienaritas II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	79.022	9.116		8.668	.000		
efikasi diri	.315	.151	.347	2.093	.044	1.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasi karir

Sumber: Data Primer, SPSS 20

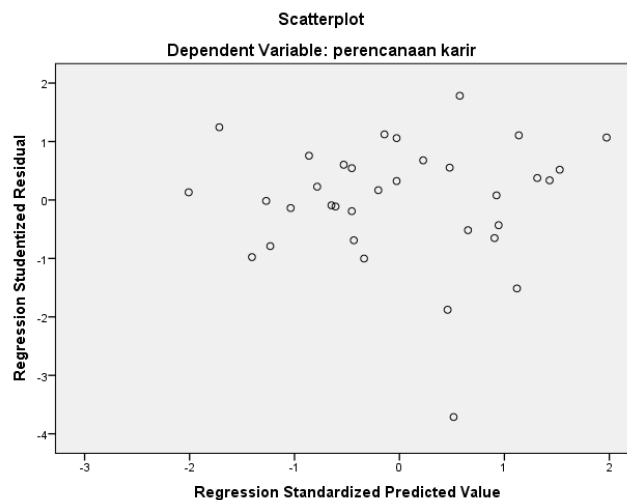
Hasil pengelolaan data II diperoleh Nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga model persamaan regresi II yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan kolerasi antar variabel.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah kesalahan (*error*) pada data memiliki *variance* yang sama atau tidak. Heterokedastisitas memiliki suatu kondisi bahwa *Variance Error* berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Cara mengetahui suatu penelitian mengalami atau tidak mengalami Heterokedastisitas adalah dengan melihat pola Scatter Plot, jika titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y (vertikal), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

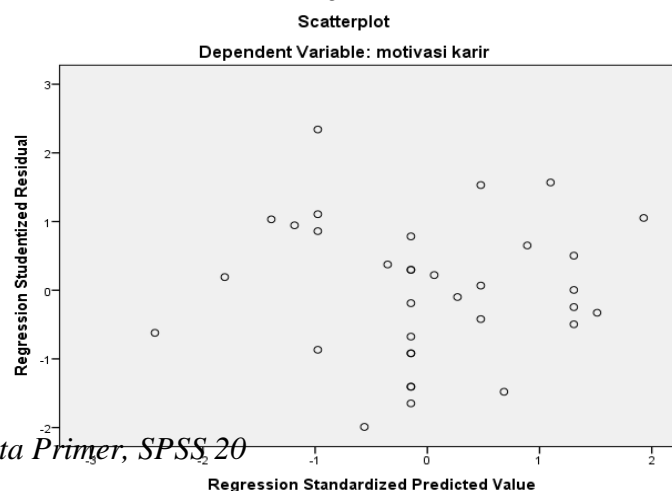
Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas I



Sumber: Data Primer, SPSS 20

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas, karena menunjukkan titik-titik (point) tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar tak terarah diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (vertikal).

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas II



Sumber: Data Primer, SPSS 20

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heterokedastisitas, karena menunjukan titik-titik (point) tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar tak terarah diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (vertikal).

1.1.2 Uji Hipotesis

a. Uji Statistik Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan pengujian variabel-variabel independen secara individu, yang dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka uji t signifikan dan H_0 ditolak. Apabila nilai signifikan > 0.05 , maka uji t tidak signifikan. Dimana tabel= 2,036, untuk menyederhanakan uji statistik t peneliti menggunakan pengelolaan data SPSS versi 20 maka dapat diperoleh hasil uji Parsial (t) sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Parsial I
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.095	17.897		2.129	.041
1 efikasi diri	.449	.156	.458	2.870	.007
1 motivasi karir	.341	.226	.329	2.182	.039

a. Dependent Variable: perencanaan karir

Sumber: Hasil data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel efikasi diri (X) terhadap perencanaan karir pegawai (Y) menunjukkan 2,870 berarti t hitung $>$ t tabel ($2,870 > 2,036$) dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir.

Hasil pengujian motivasi karir (Z) terhadap perencanaan karir pegawai (Y) menunjukkan 2,182 berarti t hitung $>$ t tabel ($2,182 > 2,036$) dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pegawai.

Tabel Hasil Uji Parsial II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.022	9.116		8.668	.000
	efikasi diri	.315	.151	.347	2.093	.044

a. Dependent Variable: motivasi karir

Sumber: Hasil data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel efikasi diri (X) terhadap motivasi karir (Z) menunjukkan 2,093 berarti t hitung > t tabel (2,093 > 2,036) dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,044 < 0,05). Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir.

b. Uji Statistik Simultan (uji f)

Pengujian hipotesis dengan uji F bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Simultan I

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.830	2	72.915	4.180	.025 ^b
	Residual	540.787	31	17.445		
	Total	686.618	33			

a. Dependent Variable: perencanaan karir

b. Predictors: (Constant), motivasi karir, efikasi diri

Sumber: Hasil data SPSS 20

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - 1 = 34 - 1 = 33$$

$$F_{\text{hitung}} = 4,180 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 4,14$$

Dari hasil pengujian SPSS 20 diperoleh F hitung sebesar 4,180 dengan nilai signifikan 0.025. sedangkan f tabel diketahui sebesar 3,30. Berdasarkan hasil tersebut diketahui F hitung > F tabel (4,180 > 4,14) dan signifikan 0,025 < 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel efikasi diri dan motivasi karir terhadap perencanaan karir secara simultan.

Tabel Hasil Uji Simultan II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.349	1	76.349	4.381	.044 ^b
	Residual	557.651	32	17.427		
	Total	634.000	33			

a. Dependent Variable: motivasi karir

b. Predictors: (Constant), efikasi diri

Sumber: Hasil data SPSS 20

Dari hasil pengujian SPSS 20 diperoleh F hitung sebesar 4,381 dengan nilai signifikan 0.044. sedangkan f tabel diketahui sebesar 4,14. Berdasarkan hasil tersebut diketahui F hitung > F tabel (4,381 > 4,14) dan signifikan 0,044 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent dapat menjelaskan variabel mediasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa model yang dibuat sudah baik.

c. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan uji sobel, uji ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung atau mediasi. Uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Pada penelitian ini terdapat mediasi yang akan diujikan sebagai berikut:

Pengaruh efikasi diri (X) terhadap perencanaan karir pegawai (Y) melalui motivasi karir (Z).

Diketahui: $b = 0,341$, $sa = 0,151$, $a = 0,315$, $sb = 0,226$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,341^2 0,151^2 + 0,315^2 0,226^2 + 0,151^2 0,226^2}$$

$$Sab = \sqrt{2,651323081 + 0,0050680161 + 0,00116458388}$$

$$Sab = \sqrt{2,657555680}$$

$$Sab = 1,63020111673$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,051491}{1,63020111673}$$

$$t = 0,315$$

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,315. Sedangkan diketahui nilai t tabel 2,036, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $<$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi karir (Z) tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel efikasi diri (X) terhadap variabel perencanaan karir pegawai (Y).

1.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di dasarkan pada pengolahan data, maka ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis penelitian sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara menyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,870 > 2,036$) dan signifikan sebesar ($0,007 < 0,05$), t hitung = 2,870 atau 28,70% dengan kategori sedang. Dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Yang mengakibatkan efikasi diri berpengaruh positif yaitu karena kekuatan keyakinan terhadap kemampuan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan perencanaan karir jika efikasi diri meningkat maka perencanaan karir juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syahrizal (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir.

4.5.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Karir

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Motivasi Karir pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara menyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,093 > 2,036$) dan signifikan sebesar ($0,044 < 0,05$), t hitung = 2,093 atau 20,93% dengan kategori sedang. dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karir pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berperan dalam meningkatkan motivasi karir pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa jika pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi maka pegawai akan termotivasi untuk mencapai karir yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syahrizal (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Karir terhadap Perencanaan Karir Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Motivasi Karir terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara menyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,182 > 2,036$) dan signifikan sebesar ($0,039 < 0,05$), t hitung = 2,182 atau 21,82% dengan kategori

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023

sedang. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perencanaan Karir Pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara. Yang mengakibatkan motivasi karir berpengaruh positif yaitu karena motivasi karir menggambarkan tingkat perencanaan karir pegawai maksudnya jika pegawai memiliki motivasi karir yang tinggi maka perencanaan karir yang dimiliki pegawai lebih baik dari sebelumnya.

4.5.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai dengan Motivasi Karir melalui Variabel Mediasi

Berdasarkan uji sobel menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,315 atau 31,5% dengan kategori rendah, sedangkan diketahui nilai t tabel sebesar 2,036, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung $<$ t tabel. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh efikasi diri terhadap perencanaan karir pegawai yang dimediasi oleh motivasi karir. Dengan demikian hipotesis H4 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi karir (Z) tidak mampu memediasi pengaruh variabel efikasi diri (X) terhadap perencanaan karir pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perencanaan Karir Pegawai dengan Motivasi Karir sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.
2. Secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karir pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.
3. Secara parsial motivasi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir pegawai pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.
4. Secara uji sobel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap perencanaan karir pegawai dengan motivasi karir sebagai variabel mediasi pada Kantor Camat Medang Deras Kabupaten Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

*Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023*

- Tjiptono, Fandy .2012. Strategi Bisnis Pemasaran. Yogyakarta: Andi. Gunadarma.
- Philip Kotler dan Armstrong, 2013. Prinsip-Prinsip Pemasaran Edisi Ke-12, Erlangga, Jakarta.
- Philip Kotler, dkk,2012.Manajemen Pemasaran dari Sudut Pandang Asia, Indeks, Jakarta.
- Ahmad 2013, Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto 2013, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriah 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung. Budiman dan
- Setiyono 2014, Pengaruh Karakter Eksekutif Terhadap Penghindaran Pajak (*Tax Avoidance*). Simposium Nasional Akuntansi XV.
- Dessler 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*), Penterjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Dewi dan Widyastuti, Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K-3, Vol. 3, No. 1. Agustus. 2014.
- Edison dkk 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Handoko 2013, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Heizer and Barry 2013, Operations Management, Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilanbelas, Bumi Aksara. Jakarta.
- Imran, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf and Iram Batool 2012, *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective, Middle-East Journal of Scientific Research* 11 (10): 1455-1462, 2012, ISSN 1990-9233, © IDOSI Publications, 2012, DOI: 10.5829/idosi.mejsr.2012.11.10.741.
- Indriantoro dan Supomo 2013, Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023

Inuwa 2015, *The Impact of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321 –8916), Vol 3 Issue 5, May, 2015.

Jayaweera 2015, *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England, International Journal of Business and Management*; Vol. 10, No. 3; 2015, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119, Published by Canadian Center of Science and Education.

Kaswan 2015, Sikap Kerja, dari Teori dan Implementasi sampai Bukti, CV Alfabeta, Jakarta. Kavita, dkk, *Impact of Job Satisfaction on Employee Performance, a Challenge for HR Managers in Changing Environment, Research article Available online www.ijssr.org* ISSN: 2279–0543, IJSRR 1(3) October – December 2012.

Kreiner, dan Knicki 2012, Perilaku organisasi *organizational Behaviour*, Salemba Empat, Jakarta.

Latan dan Ghozali 2012, *Partial Least Squares* Konsep, Metode, dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 2.0.

Luthans 2011, *Organizational Behavior Eleventh Edition, McGraw-Hill International Edition*, Singapore.

Mardiana 2015, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.

Maya dan Purusothaman 2016. *Probing the Impact of Workplace Issues on Job Performance of Temporary Workers in Automobile Industries, Chennai - using Structural Equation Modeling Approach, Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities* Vol. 6, No. 11, November 2016, pp. 1083-1097. ISSN 2249-7315, A Journal Indexed in Indian Citation Index DOI NUMBER:10.5958/2249-7315.2016.01254.5.

Mehta, Singh, Bhakar, Sinha 2010, *Employee Loyalty towards Organization -A study of Academician, Seema Mehta et al, Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res.*, Vol 1(1),2010,98-108. PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah divisi Operation Sevcies 2016, Jakarta.

Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 123-140.

Venny Fraya Hartin Nst, Dewi Suma, Budi Alamsyah Siregar, Reza Nurul Ichsan, Nazla Rachma Panggabean, & Joseph Partogi Sibarani. (2023). PENDAMPINGAN PEMASARAN KERIPIK UBI DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN BERBASIS DIGITAL DI DESA MARENDAL 1 KECAMATAN PATUMBAK, DELI SERDANG -

Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.5 No.3 Edisi September 2023
Published : 01-09-2023

- SUMATERA UTARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 45-52. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/356>
- Venny Fraya Hartin Nst, Nazlah Rachma Panggabean, Reza Nurul Ichsan, (2023), SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, CV. Sentosa Deli Mandiri, <https://sentosadelimandiri.com/index.php/product/buku-ajar-sistem-informasi-manajemen>
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Panggabean, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(2).
- Dikko Ammar, Danialsyah, M. Faisal Rahendra Lubis, Ahmad Rusly Purba, & Venny Fraya Hartin Nst. (2023). PELAKSANAAN PEMBERIAN MARGA DALAM SISTEM PERKAWINAN ETNIK MANDAILING (Studi di Lembaga Adat Budaya Mandailing Medan). *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 2(1), 68-79. Retrieved from <https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/363>
- Nst, V. F. H. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN TERHADAP TAMU HOTEL DI THE 7R RESTAURANT PADA ASEAN INTERNATIONAL HOTEL MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 5(1), 34-56.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *JURNAL PROINTEGRITA*, 6(3), 201-213.
- Nurita, C., Nst, V. F. H., Novita, R., & Lubis, D. (2022). SOSIALISASI PENCEGAHAN TINDAK ASUSILA ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR RAHMAT KECAMATAN TANJUNG TIRAM KABUPATEN BATUBARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 42-46.
- Ichsan, R., Sinaga, S., Panggabean, N. R., & Nst, V. F. H. (2022). SOSIALISASI PEMBERDAYAAN GENERASI MILENIAL TERHADAP PERKOPERASIAN DI ERA INDUSTRI 4.0 PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBINAAN MASYARAKAT INDONESIA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 1-11.