

Efikasi diri terhadap retensi karyawan dengan pengembangan karir dan pelatihan menggunakan modmed

Ayu Febrianty Nawar, Alvin Fahlevi, Pitono

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

<https://doi.org/10.47065/imj.v5i2.346>

Info artikel	A b s t r a c t
Dikirim [6 Desember 2024] Direvisi [20 Januari 2025] Diterima [25 Januari 2025] Diterbitkan [30 Januari 2025]	This study aims to determine whether self-efficacy affects employee retention with career development as a mediating variable and training as a moderating variable at PT. PLN (Persero) Main Unit Sumatra Development Northern Section. The analysis technique used is SEM – Smart Partial Least Square analysis and data collection techniques obtained from questionnaires. The total population in this study was 135 people and 135 people were used as samples using the saturated sampling method, namely the sample which also represents the population. The results showed that self-efficacy has a significant effect on employee retention, career development mediates self-efficacy does not have a significant effect on employee retention, training moderates self-efficacy does not have a significant effect on employee retention. Thus, although self efficacy has a direct impact on retention, self development and training do not play a significant role either as a mediating or moderating factor. Keywords: self-efficacy; career development; training; employee
A b s t r a k	
Penulis korespondensi: Ayu Febrianty Nawar ayufebrianty2000@gmail.com	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi dan pelatihan sebagai variabel moderating pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara Bagian Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM – <i>Smart Parsial Least Square</i> dan teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 135 orang dan yang dijadikan sampel berjumlah 135 orang dengan menggunakan metode <i>sampling</i> jenuh yaitu sample yang juga mewakili jumlah populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, pengembangan karir memediasi efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, pelatihan memoderasi efikasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Dengan demikian, meskipun efikasi diri berpengaruh langsung terhadap retensi, pengembangan diri dan pelatihan tidak memainkan peran yang signifikan baik mediasi maupun moderasi. Kata kunci: efikasi diri; pengembangan karir; pelatihan; retensi karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting agar suatu perusahaan atau bisnis dapat berjalan dengan baik, tanpa unsur tersebut atau kualitasnya yang kurang baik akan sulit bagi perusahaan untuk berjalan dengan baik walaupun sumber daya lainnya telah terpenuhi. Sehingga perusahaan diharapkan tidak mengalami kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia. Kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia nantinya dapat menjadi penghambat tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan baik dari segi keuntungan maupun kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, apabila kinerja karyawan yang ditampilkan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat dan jika kinerja karyawan semakin buruk maka bisa saja perusahaan kehilangan karyawan yang mempunyai pengalaman yang lama di perusahaan maka untuk mencegah hal tersebut terjadi perusahaan perlu adanya retensi karyawan (Hidayat et al., 2025).

Penelitian ini menyoroti bahwa faktor-faktor psikologis, khususnya efikasi diri, memiliki keterkaitan yang signifikan dengan niat individu untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi (Asnawi & Arfani, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya sendiri berperan penting dalam meningkatkan retensi kerja. Retensi karyawan bisa membantu mengurangi tenaga, waktu, dan biaya yang terbuang sia-sia yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam merekrut dan melatih karyawan baru. Apabila perusahaan gagal dalam menerapkan retensi karyawan maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan, manajemen perusahaan juga akan dianggap buruk dan tidak matang dalam hal sumber daya manusia. (Sa'diyah et al., 2017) menjelaskan bahwasanya retensi karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Maka perusahaan perlu melakukan pengembangan karir dan pelatihan terhadap karyawan untuk mendukung karyawan agar meningkatkan kemampuan kinerjanya yang berguna juga bagi perusahaan untuk kedepannya. Menurut (Abdullah & Rachmawati, 2018) Pelatihan adalah lingkungan dimana pegawai mendapatkan atau mempelajari sikap dan proses mengajarkan pengetahuan serta keterampilan tertentu, sehingga pegawai lebih kompeten dan bisa memikul tanggung jawabnya lebih baik lagi, sesuai dengan standar yang ditentukan. Pelatihan menjadi salah satu investasi jangka panjang yang dapat memberikan hasil yang lebih secara kinerja perusahaan, oleh karena itu banyak perusahaan melakukan pelatihan atau pembelajaran pada karyawannya guna untuk kemajuan perusahaan, selain pelatihan perusahaan juga perlu melakukan pengembangan karir bagi karyawan.

Menurut (Masram & Mu'ah, 2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kapasitas kerja individu yang diperoleh untuk mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya jenjang karir yang wajib dicapai oleh semua karyawan di dalam perusahaan, akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan karir dengan setinggi-tingginya. Sehingga pengembangan karir akan semakin meningkat bila semua karyawan di perusahaan mempunyai efikasi diri yang tinggi. Efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap keahlian atau kompetensinya untuk menyelesaikan pekerjaan, mencapai tujuan, dan mengatasi rintangan (Baron dan Byren dalam (Ghufron, 2016) Kepercayaan diri seseorang mengarah pada bagaimana mereka meyakini tentang diri mereka sendiri. Efikasi diri yang tidak proporsional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki self-efficacy rendah cenderung melakukan tugas di bawah tingkat keahlian mereka yang seharusnya (Mubarak et al., 2024). Sehingga ketika perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang punya efikasi diri yang tinggi sudah seharusnya perusahaan tersebut memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang bagus dan memadai agar retensi karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat dan hal tersebut juga akan menguntungkan bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap retensi karyawan, dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi dan pelatihan sebagai variabel moderasi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera bagian Utara. Penelitian sebelumnya menggabungkan tiga variabel ini secara simultan dalam konteks retensi karyawan, sebagian besar studi dilakukan di sektor swasta atau industri jasa, sementara konteks di perusahaan BUMN khususnya PLN belum banyak yang melakukan penelitian, minimnya studi yang menyoroti kondisi aktual di lapangan seperti rendahnya efikasi diri, tidak optimalnya pelatihan dan lemahnya pengembangan karir yang terjadi secara simultan dan nyata seperti di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pengembangan Sumatera Bagian Utara serta belum banyak studi yang menguji pelatihan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara efikasi diri dan retensi karyawan.

Efikasi Diri

Woofolk dalam (Amalia & Pramusinto, 2020) “efikasi diri adalah keyakinan seorang tentang keahlian yang dimilikinya dalam aspek tertentu. Oleh karena itu, dengan percaya diri seseorang diharapkan dapat meningkatkan minat dan kemampuannya”. Indikator efikasi diri menurut Bandura dalam (Ghufron, 2016) berlandaskan 3 dimensi yaitu: [1] tingkat kesulitan (*Magnitude/Level*), [2] kekuatan (*Strenght*), [3] generalisasi (*Generalitaty*).

Pengembangan Karir

Menurut Dubrin dalam (Ramli & Yudhistira, 2018) Pengembangan karir merupakan kegiatan yang mendukung karyawan merencanakan karir masa depannya di organisasi serta karyawan yang berkepentingan dapat berkembang dengan maksimum. Indikator pengembangan diri menurut (Busro, 2018) ada tiga dimensi yaitu: [1] Kejelasan karir, [2] Pengembangan diri, [3] Peningkatan kualitas.

Pelatihan

Menurut (Abdullah & Rachmawati, 2018) mengartikan bahwa “Pelatihan adalah lingkungan dimana pegawai mendapatkan atau mempelajari sikap dan proses mengajarkan pengetahuan serta keterampilan tertentu, sehingga pegawai lebih kompeten dan bisa memikul tanggung jawabnya lebih baik lagi, sesuai

dengan standar yang ditentukan”. (Mangkunegara, 2017) menyatakan indikator pelatihan yaitu: [1] Instruktur, [2] Peserta, [3] Materi, [4] Metode, [5] Tujuan

Retensi

Menurut (Pratiwi & dan Sriathi, 2017) mengartikan retensi karyawan merupakan cara organisasi dalam mempertahankan pegawai yang berkinerja bagus untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Sedangkan menurut (I. Putra & Rahyuda, 2016) retensi karyawan merupakan metode yang digunakan oleh manajemen untuk menjaga pegawai kompeten untuk tetap bersama organisasi selama batas waktu tertentu. Menurut (I. Putra & Rahyuda, 2016) ada tiga indikator pada retensi karyawan yaitu: [1] Peluang karir organisasi, [2] Penghargaan, [3] Hubungan Karyawan.

Metode penelitian

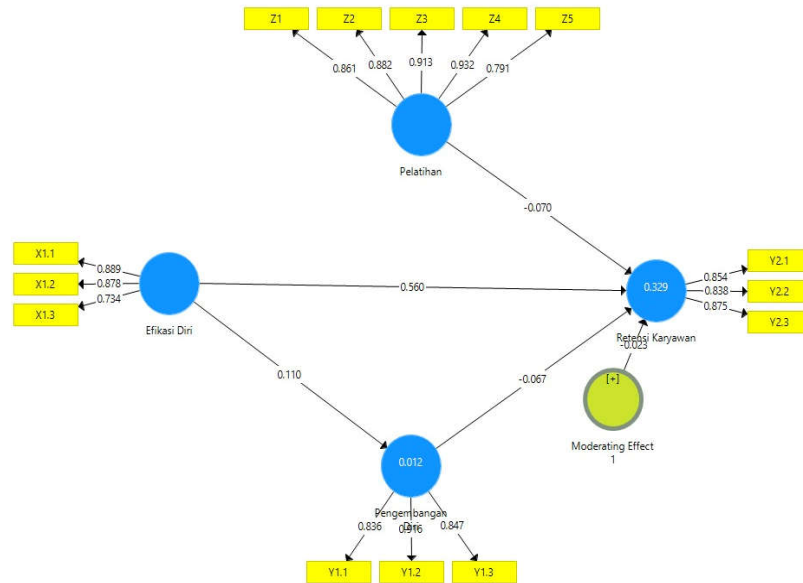
Pada penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi dan pelatihan sebagai variabel moderating. Seluruh data pada penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian utara dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Waktu penelitian 2022-2023 Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian utara sebanyak 135 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh populasi juga menjadi sampel. Metode analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) (*Smart Partial Least Square*) dimana hasil data tersebut mempunyai dua model yaitu *outer model* (model pengukuran) dan *inner model* (model struktural) (Riyanti, 2018). *Outer Model* mencakup indikator *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composit reliability*. Sedangkan tahapan seleksi pengukuran dengan *inner model* menggunakan *R Square* variabel laten dependen, *Q Square predictive relevance* untuk model struktural dan *Path Coefficients* untuk uji hipotesis. Variabel yang diteliti adalah efikasi diri (X), pengembangan karir (Y₁), retensi karyawan (Y₂) dan pelatihan (Z). Uji kualitas data, uji kualitas data, evaluasi model struktural yaitu uji R- square, Uji Signifikansi Jalur, Uji Moderasi dan Moderasi, Goodness of Fit.

Hasil dan diskusi

Jumlah sampel pegawai tetap 135 karyawan, keuangan anggaran umum sebanyak 26 orang, perizinan, pertanahan dan komunikasi sebanyak 36 karyawan, bidang perencanaan 33 karyawan dan bidang operasi konstruksi 40 karyawan. Dari penelitian yang dilakukan (Wibisono & Yuniawan, 2021) Engagement mempengaruhi efikasi diri terhadap retensi, (Hendriyulianti, 2025) Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan pada penelitian (Rahayu, 2020) efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap retensi sedangkan pada penelitian yang saya lakukan efikasi berpengaruh retensi karyawan dengan pengembangan karir dan pelatihan, hasil ini berbeda dari banyak studi terdahulu, sehingga menambah perspektif baru tentang efektivitas program organisasi terhadap niat bertahan karyawan.

Hasil Analisis Outer Model

Metode estimasi PLS yang menggunakan aplikasi SmartPLS 3 memperoleh diagram jalur full model variabel efikasi diri (X), pengembangan karir (Y₁), retensi karyawan (Y₂), dan pelatihan (Z) yang disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Koefisien Standarisasi *Outer Model*Tabel 1. Hasil Uji *Factor Loading* (FL)

Variabel	Variabel Manifest	Factor Loading	Indikator	Kesimpulan
Efikasi Diri (X)	X1	0,889	$\geq 0,70$	Valid
	X2	0,878	$\geq 0,70$	Valid
	X3	0,734	$\geq 0,70$	Valid
Pengembangan Karir (Y1)	Y1 --> 1	0,836	$\geq 0,70$	Valid
	Y1 --> 2	0,916	$\geq 0,70$	Valid
	Y1 --> 3	0,847	$\geq 0,70$	Valid
Retensi Karyawan (Y2)	Y2 --> 1	0,854	$\geq 0,70$	Valid
	Y2 --> 2	0,838	$\geq 0,70$	Valid
	Y2 --> 3	0,875	$\geq 0,70$	Valid
Pelatihan (Z)	Z1	0,861	$\geq 0,70$	Valid
	Z2	0,882	$\geq 0,70$	Valid
	Z3	0,913	$\geq 0,70$	Valid
	Z4	0,932	$\geq 0,70$	Valid
	Z5	0,791	$\geq 0,70$	Valid

Pada Tabel 1 diatas menjelaskan bahwa item pertanyaan untuk variabel efikasi diri (X), pengembangan karir (Y1), retensi karyawan (Y2), dan pelatihan (Z) memiliki nilai *factor loading* diatas 0,7. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator variabel efikasi diri (X), pengembangan karir (Y1), retensi karyawan (Y2), dan pelatihan (Z) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji AVE

Variabel	Nilai AVE	Indikator	Kesimpulan
Efikasi Diri (X)	0.699	$\geq 0,50$	Valid
Pengembangan Karir (Y1)	0.752	$\geq 0,50$	Valid
Retensi Karyawan (Y2)	0.732	$\geq 0,50$	Valid
Pelatihan (Z)	0.770	$\geq 0,50$	Valid

Pada Tabel 2 diatas menunjukkan pengujian AVE dapat ditarik kesimpulan bahwa pengujian *convergent validity* dinyatakan valid. Hal ini disebabkan semua variabel menunjukkan nilai AVE dari variabel lebih dari 0,5. Pengujian selanjutnya adalah validitas diskriminan.

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading*

	Efikasi Diri (X)	Pengembangan Karir (Y1)	Retensi Karyawan (Y2)	Pelatihan (Z)
X1	0.889	0.078	0.445	-0.163
X2	0.878	0.133	0.491	-0.137
X3	0.734	0.061	0.473	-0.213
Y1.1	0.055	0.836	-0.009	0.001
Y2.2	0.123	0.916	0.018	-0.107
Y3.3	0.086	0.847	-0.029	-0.020
Y2.1	0.531	-0.026	0.854	-0.095
Y2.2	0.426	0.013	0.838	-0.204
Y2.3	0.485	0.008	0.875	-0.182
Z1	-0.167	0.009	-0.124	0.861
Z2	-0.131	0.010	-0.119	0.882
Z3	-0.157	0.012	-0.118	0.913
Z4	-0.192	-0.001	-0.139	0.932
Z5	-0.207	-0.191	-0.229	0.791

Pada Tabel 3 diatas menjelaskan pengujian *discriminant validity* dengan metode *cross loading* telah memenuhi syarat. Hal ini dikarenakan setiap item pernyataan memiliki nilai korelasi terhadap konstruknya lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji *Fornell Larcker*

	Efikasi Diri (X)	Pelatihan (Z)	Pengembangan Karir (Y1)	Retensi Karyawan (Y2)
Efikasi Diri (X)	0.836			
Pelatihan (Z)	-0.204	0.877		
Pengembangan Karir (Y1)	0.110	-0.064	0.867	
Retensi Karyawan (Y2)	0.565	0.183	-0.004	0.856

Pada Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah memenuhi kriteria sebab nilai *fornell larcker* dari setiap variabel lebih besar dari korelasi antara dua variabel dalam model.

Tabel 5. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Indikator	Kesimpulan
Efikasi Diri (X)	0.780	$\geq 0,60$	Reliabel
Pengembangan Karir (Y1)	0.843	$\geq 0,60$	Reliabel
Retensi Karyawan (Y2)	0.818	$\geq 0,60$	Reliabel
Pelatihan (Z)	0.926	$\geq 0,60$	Reliabel

Pada Tabel 5 diatas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan indikator penilaian *cronbach's alpha* memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel konstruk dan indikator dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai diatas indikator minimum, karena memiliki nilai di atas indikator minimum.

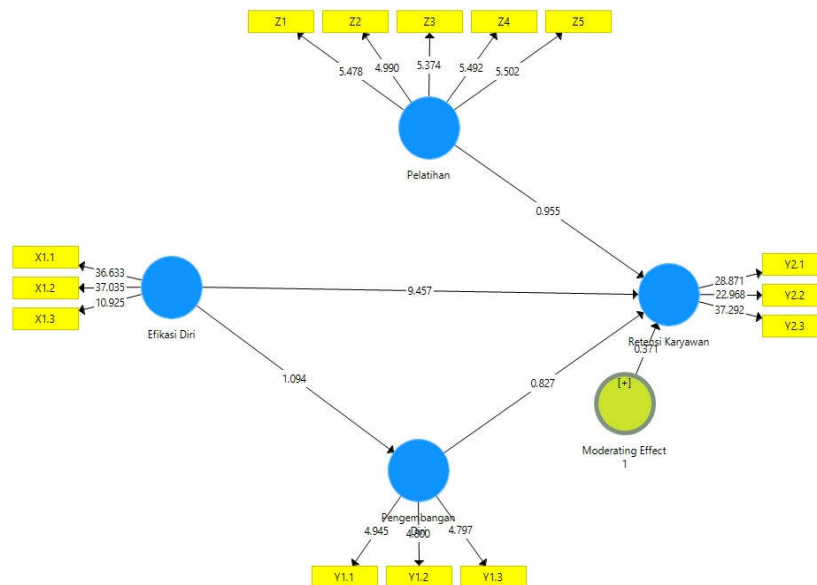
Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Indikator	Kesimpulan
Efikasi Diri (X)	0.874	$\geq 0,60$	Reliabel
Pengembangan Karir (Y1)	0.901	$\geq 0,60$	Reliabel
Retensi Karyawan (Y2)	0.891	$\geq 0,60$	Reliabel
Pelatihan (Z)	0.943	$\geq 0,60$	Reliabel

Pada Tabel 6 diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat diartikan berdasarkan indikator penilaian *composite reliability* semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi syarat. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan indikator penilaian *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memenuhi kriteria atau telah memenuhi syarat.

Hasil Analisis Inner Model

Dalam model struktural (*inner model*) menggunakan menu *bootstrapping* dalam aplikasi *SmartPLS* yang memperoleh gambar koefisien jalur dari masing-masing variabel seperti berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Pengujian *Inner Model*

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square
Retensi Karyawan	0.329

Pada tabel 7 menjelaskan bahwa variabel dependen (terikat) retensi karyawan memiliki nilai R^2 sebesar 32,9%. Persentase tersebut diartikan bahwa variabel independen (bebas) efikasi diri menggambarkan variabel dependen (terikat) retensi karyawan sebesar 32,9%, sedangkan 67,1% lainnya digambarkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Q- Square

Variabel	Q - Square
Retensi Karyawan	0.309

Pada Tabel 8 diatas menjelaskan bahwa variabel retensi karyawan (Y2) memiliki nilai Q^2 sebesar 0.309 dapat diartikan bahwa variabel tersebut relevansi. Oleh karena itu, proses analisis data dapat dilanjutkan kepada tahap pengujian hipotesis melalui analisa *Path Coefficient*, *t value* dan *p value*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Melalui *Path Coefficient*, *t-value* dan *p-value*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	p-Values	Kesimpulan Hipotesis	
	Path Coefficient	t-Value		Ho	Ha
$X \rightarrow Y2$	0.560	9.457	0.000		Diterima
$X \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	-0.007	0.555	0.289	Diterima	
$X \rightarrow Z \rightarrow Y2$	-0.023	0.371	0.355	Diterima	

Pada Tabel 9 diatas menjelaskan bahwa hipotesis pertama “apakah efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan” hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 9,457 dan nilai p-value sebesar 0,000. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena t-statistik > 1,96 dengan p-value < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua “apakah efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan dimediasi pengembangan karir” hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,555 dan nilai p-value sebesar 0,289. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik $< 1,96$ dengan p-value $> 0,05$ sehingga hipotesis kedua ditolak.

Hipotesis ketiga “apakah efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan dimoderasi pelatihan” hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,371 dan nilai p-value sebesar 0,355. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan, karena t-statistik $< 1,96$ dengan p-value $> 0,05$ sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. PLN (Persero), hal tersebut dapat dilihat dari nilai P Values $(0,000) < 0,05$ dan t statistik $(9,457) > 1,96$ maka disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan tingkat retensi karyawan. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan sehingga tingkat retensi karyawan di perusahaan akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aisyah & Faeni, 2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Retensi Karyawan Dimediasi Pengembangan Karir

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa pengembangan karir memediasi efikasi diri tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai P Values $(0,289) > 0,05$ dan t statistik $(0,555) < 1,96$ maka disimpulkan bahwa pengembangan karir memediasi efikasi diri tidak memiliki berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan pengembangan karir yang baik tidak memiliki pengaruh dan tidak dapat meningkatkan tingkat efikasi diri dan retensi karyawan. Pengembangan karir bertujuan untuk bisa memperbaiki serta meningkatkan efisiensi kinerja karyawan serta berpeluang untuk mengembangkan karir bagi pegawai. Pegawai akan merasa percaya diri dalam kinerja pekerjaannya serta termotivasi untuk bekerja lebih bagus di masa depan. Sehingga tingkat efikasi diri dan retensi karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Charista et al., 2018) dan (Febriyansi et al., 2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Poemingtyas & Masruroh, 2015), (Pradipta & Suwandana, 2019) dan, (Aditeresna & Mujiati, 2018) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Retensi Karyawan Dimoderasi Pelatihan

Berdasarkan analisis dapat diketahui bahwa pelatihan memoderasi efikasi diri tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari nilai P Values $(0,355) > 0,05$ dan t statistik $(0,371) < 1,96$ maka disimpulkan bahwa pelatihan memoderasi efikasi diri tidak memiliki berpengaruh terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan pelatihan yang baik tidak memiliki pengaruh dan tidak dapat memperkuat tingkat efikasi diri dan retensi karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Choirunnisa, 2019), (A. N. Putra, 2021), (Christian, 2018) dan (Yonatan, 2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Virya, 2019) yang menyatakan pelatihan tidak punya pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap retensi karyawan dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi dan pelatihan sebagai variabel moderasi di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ini berarti karyawan yang memiliki Tingkat percaya diri terhadap kemampuan dan potensi dirinya cenderung memiliki keinginan lebih kuat untuk bertahan dalam organisasi. Namun, pengembangan karir tidak terbukti memediasi hubungan antara efikasi diri dan retensi karyawan, demikian pula pelatihan tidak berhasil memperkuat hubungan tersebut sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, meskipun efikasi diri merupakan faktor penting dalam membangun retensi, Upaya organisasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan karir belum cukup memberikan pengaruh tambahan dalam memperkuat hubungan tersebut pada konteks organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. dan, & Rachmawati. (2018). Hubungan Soft Skills dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. *Psikovidya*, 22(1), 67–85.
- Aditeresna, K. A. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Di Kutabex Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 5814–5845.
- Aisyah, N. dan, & Faeni, D. P. (2021). Pengaruh Self-Efficacy, Quality of Work Life dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang (The Effect of Self-Efficacy, Quality of Work Life and Compensation on Employee Retention of PT. Antaran Sukses Express in T. *Studi Akuntansi, Keuangan Dan Manajemen (Sakman)*, 1(1).
- Amalia, N. N., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Persepsi, Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 84–94. <https://doi.org/10.15294/baej.v1i1.38939>
- Asnawi, A., & Arfani, M. (2025). Self-Efficacy sebagai Mediator Work Environment dalam Memengaruhi Job Satisfaction pada Pink-collar Workers di Surabaya. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(9), 3918–3938. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i9.9684>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Charista, L. C., Kurnaningsih, Y. D. dan, & Soesilo, T. D. (2018). Hubungan Efikasi Diri dengan Kematangan Karir Siswa. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(1), 23–29. <https://doi.org/10.23887/jppp.v2i1.15334>
- Choirunnisa, P. T. (2019). *Pengaruh Program Pelatihan (Operation Officer Development Program) OODP dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Operasional pada PT. Bank Mega,Tbk*.
- Christian, M. dan I. (2018). *Pengaruh pelatihan, pemberdayaan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT Summit Oto Finance di Surabaya*.
- Febriyansi, R., Zuhdiyah dan, & Setiawan, K. C. (2020). Hubungan antara self efficacy dengan career development pada mahasiswa yang mengikuti organisasi SEMA UIN Raden Fatah Palembang 2018. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, Dan Sains Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palemban*, 9(1).
- Ghufron, dan R. (2016). *Teori-teori Psikologi*. Ar-Ruzz.
- Hendriyulianti, D. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Dinas PUPR Provinsi Jambi. *MASMAN Master Manajemen*, 3(3), 117–128. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.957>
- Hidayat, R., Bahri, S., & Pulungan, N. (2025). Job security research in global perspective: a bibliometric mapping. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 6(1), 304–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.47065/arbitrase.v6i1.2553>
- Mangkunegara, A. P. A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Masram, & Mu'ah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Mubarak, H., Bahri, S., Hinnai, S., & Hidayat, R. (2024). Optimization of the assignment of employees through Hungarian Method. *Maker: Jurnal Manajemen*, 10(2), 285–293. <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/mjm.v10i2.726>
- Poerningtyas, S. L., & Masruroh, D. (2015). *Analisis pengaruh Pengembangan karir dan kinerja karyawan terhadap retensi karyawan pada divisi produksi PT. Net Mediatama Indonesia*.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(4), 2409–2437.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & dan Sriathi, A. A. A. S. (2017). TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA NUSA DUA BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1478–1506.
- Putra, A. N. (2021). *Pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan smait nur hidayah kartasura*.
- Putra, I., & Rahyuda, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 255155.
- Rahayu, I. S. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Semester VI Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Ponorogo terhadap Kemampuan berbicara di Depan Publik Tahun Akademik 2019/2020*. IAIN Ponorogo.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 2460–8696.
- Riyanti, A. (2018). Sem-PLS Untuk Analisis Struktur Kemiskinan Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017. *Journal of Mathematics and Mathematics Education*, 8(1), 46–55.
- Sa'diyah, H., Faidal, D., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh Employee Retention Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Jurnal Trunojoyo*, 11(1), 34–65.

- Wibisono, D. E., & Yuniawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Online Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 10(6), 1–11.
- Wulandari, R. dan, & Virya. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Volume 10 Nomor 1, Mei 2019*, 10(1), 53–60.
- Yonatan, A. (2019). Penilaian Kinerja terhadap Retensi Karyawan PT Sutindo Anugrah Sejahtera. *Agora*, 7(2).