

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA DI KOTA MAKASSAR

Muh. Yasin Noor W.K<sup>1</sup>, Hamsiah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Pemerintahan , Politeknik LP3I Makassar, <sup>2</sup>Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

[yasinreds13@gmail.com](mailto:yasinreds13@gmail.com)<sup>1</sup>, [Hamsiah@unimudasorong.ac.id](mailto:Hamsiah@unimudasorong.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan dan manfaat pemikiran yang berarti terkait dengan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia di Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan dengan menggunakan analisis Uji Validitas dan Realibilitas dan regresi linear sederhana. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan efektivitas pekerjaan pegawai tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pengembangan karir para pegawai. Berdasarkan Tabel diatas besarnya R Square adalah 0.307, hal ini berarti 30.7 % variabel efektivitas dapat dijelaskan dari variable pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 69.3% diluar dalam konteks variable penelitian ini yang bisa saja memberikan pengaruh terhadap efektivitas.

Kata kunci; Efektivitas kerja, Pengembangan karir

### Abstract

This research is expected to be able to provide meaningful uses and benefits of thinking related to career development on work effectiveness for PT employees. Indonesian Post in Makassar. The type of research used is quantitative analysis, namely the author describes the results of observations and analyzes the data obtained in the field using Validity and Reliability Test analysis and simple linear regression. Based on simple linear regression analysis, the results show that the career development variable has a positive and significant influence on work effectiveness. This shows that the effectiveness of a particular employee's work is determined by how the employee's career is developed. Based on the table above, the R Square is 0.307, this means that 30.7% of the effectiveness variable can be explained from the career development variable, while the remaining 69.3% is outside the context of this research variable which could have an influence on effectiveness.

Keywords: Career development, work effectiveness,

## 1. PENDAHULUAN

Ketersediaan SDM sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada hal tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan. Kemampuan SDM merupakan hal yang penting dalam mendukung capaian dan sasaran organisasi

untu k menghadapi derasnya perkembangan teknologi, organisasi tidak bisa lagi diam berpangku tangan sudah pasti akan terlindas oleh jaman, pada era sekarang ini suatu organisasi tidak bisa tidur ditengah hiruk pikuknya perkembangan disegala bidang, ketersediaan SDM yang berkemampuan tinggi sangat diperlukan (Sismar et al., 2023). Potensi yang dimiliki SDM juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai, namun tanpa adanya SDM yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai sebab suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem tersebut dapat berjalan dengan baik.

Efektifitas Merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Sismar et al., 2023). Berbagai teratur konsep yang membahas efektifitas kinerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektifitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik, jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai sumber dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif. Pengertian efektifitas Dalam dunia ekonomi khususnya dalam ilmu manajemen, kata efektifitas sering sobat dengar, di bawah ini pengertian atau definisi efektifitas menurut beberapa ahli ekonomi yaitu sebagai berikut. Menurut (Ichsan, 2019) (Pahmi et al., 2023) bahwa efektifitas adalah seberapa besar tingkat kelekatan output (keluaran) yang dicapai dengan output yang diharapkan dari jumlah input (masukan) dalam suatu perusahaan atau seseorang.

Menurut (Yusrotul, 2022) bahwa efektifitas adalah suatu ukuran perusahaan yang menyatakan seberapa target yakni kuantitas, kualitas dan waktu telah tercapai secara jauh, dimana makin besar persentase target yang dicapai maka akan makin tinggi efektifitasnya. Menurut (Schermerhorn Jr & Bachrach, 2023) bahwa efektifitas adalah pencapaian target keluaran (output) yang akan di ukur dengan cara membandingkan output anggaran atau OA (seharusnya) dengan output realisasi atau OS (sesungguhnya) jika  $OA > OS$  maka akan disebut dengan efektif.

Menurut (Hasibuan, 2008) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut (Badriyah, 2015) Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi atau instansi merupakan suatu aset yang penting. Sebuah organisasi yang berjalan dengan baik itu memerlukan manusia karena penentu dari keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri. Dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi faktor sumber daya manusia (SDM) juga merupakan hal yang penting. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik sangatlah diperlukan dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Setiap individu harus menguasai tugas, pokok dan fungsi yang diberikan kepadanya, dan tentu hal ini memerlukan dukungandari kompetensi sumber daya manusianya. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu dalam memenuhi kebutuhan sebuah organisasi. Menurut (Hasibuan, 2008) indikator yang digunakan untuk mengukur efektifitas kerja pegawai, antara lain:

- a. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu

- berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.
- b. Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
  - c. Pemanfaatan waktu, setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.
  - d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja dengan usaha secara maksimal.

Efektivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Efektivitas kerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dan kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai/pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya serta sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Sutrisno et al., 2010)(Iskandar et al., 2023);(Sudirman et al., 2023). Efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan artinya apakah pelaksanaan tugas tersebut dinilai cukup baik atau tidaknya bergantung pada bagaimana tugas itu dilaksanakan, terutama tidak menjawab bagaimana cara melaksanakannya, berapa biaya dikeluarkan itu (Widodo, 2023).

Karir juga bersifat dinamis, bukan hanya mencakup pekerjaan namun segala sesuatu yang terjadi sebelum dan sesudah sebuah pekerjaan dilakukan dan terintegrasi dengan peran kehidupan lainnya dalam keluarga, masyarakat, dan kegiatan yang dilakukan pada waktu luang (Mustahpiroh, 2023)(Rachmadana et al., 2022). Karir dikatakan sebagai suatu rentangan aktivitas pekerjaan yang saling berhubungan, dalam hal ini seseorang memajukan kehidupannya dengan melibatkan berbagai perilaku, kemampuan, sikap, kebutuhan, aspirasi, cita-cita adalah modal dasar bagi karir individu. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa karir ialah sebuah pekerjaan atau jabatan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kehidupan sehari-hari guna bertahan hidup.

Karir juga di pengaruhi oleh faktor psikologis, sosiologis, kultural geografis, pendidikan, fisik, ekonomis dan kesempatan terbuka, yang sama-sama membentuk jabatan seseorang dimana seseorang tadi memperoleh sejumlah keyakinan, nai, kebutuhan, kemampuan, keterampilan, minat, sifat kepribadian, pemahaman dan pengetahuan yang semuanya mengarahkan pada pola perilaku yang selaras dengan pengaharapan masyarakat dan budaya. Menurut (Lestari et al., 2020) Karir merupakan susunan tindakan serta sikap yang berhubungan dengan pengalam serta kegiatan –kegiatan sepanjang waktu atau durasi kehidupan seseorang karyawan dalam kegiatan –kegiatan yang lalu dan berkepanjangan dengan begitu pekerjaan seseorang karyawan dapat dikaitkan dengan opsi –opsi dari peluang tersebut. Dalam penentuan peningkatan pengembangan karir terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan pengembangan karir. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengembangan karir menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah; hubungan karyawan dan perusahaan;

personalia karyawan; faktor dari luar karyawan; politik dalam perusahaan; model penghargaan; dan banyak karyawan.

(Nabawi, 2019) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

- 1) Perencanaan karir. Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- 2) Pengembangan Karir Individu. Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- 3) Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM. Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
- 4) Peranan Umpan Balik terhadap kinerja. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuantujuan pengembangan karir.

Umpan balik di dalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa saran:

- a) Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang bila memang mereka memenuhi syarat;
- b) Untuk menjelaskan kepada pegawai yang gagal yang gagal kenapa mereka tidak terpilih;
- c) Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

Pengembangan karir merupakan outcomes atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan hasil manajemen karir yang berlaku dalam organisasi. Setiap pegawai yang bekerja akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan maupun prestasinya yang disumbangkan kepada organisasi. salah satu harapannya adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik atau lebih tinggi dari sebelumnya. Dengan demikian, karir bagi pegawai adalah suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi. Oleh karena itu, persoalannya sejauh mana peluang karir terbuka dan tersedia bagi pegawai, sehingga dapat memberikan arah yang jelas bagi pegawai untuk mengembangkan startegi dalam rangka meraihnya.

## 2. METODE

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia di Makassar adalah sebanyak 84 karyawan, pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel krejcie dan morgan yaitu apabila jumlah populasinya berjumlah 84 orang maka diperoleh sampel sebanyak 70 orang, mengapa mengacu pada tabel Krejcie karena dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi.

Teknik analisis data teknik pengolahan data dan informasi yang sudah didapatkan selama melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil dari penelitian tersebut, teknik analisis data penelitian ini menggunakan software SPSS versi 20 for windows, dengan cara memasukkan data dari operasional variable yang akan diuji.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membagikan nilai r hitung dengan r hitung, dengan r tabel, dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid Ghozali (2013). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan dengan (*Excel Statistic Analysis & SPSS versi 26 windows*).

b. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrument penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reabilitas data dari instrumen penelitian. Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reliabilitas inidigunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel – variable terebut dikatakan *Cronbach alpha* nya memiliki nilai lebih besar dari 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpulan data yang handal yaitu hasil pengukuran relative koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi Ghozali (2013).

- c. Analisis Regresi Linear Sederhana
- d. Analisis Koefesien Determinasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Karakteristik responden merupakan informasi yang sangat penting dan berguna bagi peneliti untuk mengetahui dan memahami identitas yang dimiliki responden. Informasi mengenai identitas responden terdiri atas; jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan, merupakan informasi yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini.

Jenis Kelamin Responden

Salah satu karakteristik responden yang memiliki daya tarik dan kekuatan untuk menghasilkan produktivitas kerja adalah jenis kelamin. Kedua jenis kelamin tersebut masing-masing kelebihan dan kekurangan baik sebagai pria maupun sebagai wanita. Ditinjau dari sudut power dan kekuatan otot (body) pria lebih kuat, agak kasar, egoistic, cepat mengambil keputusan, kurang memperhatikan perasaan dan sebagainya. Disisi lain wanita mempunyai kelebihan dan daya tarik tersendiri, feminim, terampil dalam mengerjakan sesuatu terutama yang memerlukan tingkat ketelitian, lebih banyak menggunakan perasaan dan sebagainya. Jumlah karyawan pria dan wanita yang menjadi responden dalam penelitian ini dilihat pada Table 1 di bawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
-----	---------------	--------	------------

1.	<b>Pria</b>	<b>38</b>	<b>54.28%</b>
2.	<b>Wanita</b>	<b>32</b>	<b>45.71%</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian**

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada PT Pos Indonesia Makassar terdiri atas laki-laki sebanyak 38 orang (54.28%) dan wanita sebanyak 32 orang (45.71%). Masing-masing pegawai diberi tugas dan tanggungjawab sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

**Tingkat Usia Responden**

Usia seseorang menggambarkan suatu tingkat kematangan dalam menerima dan melaksanakan tanggung jawab terkait dengan pekerjaan. Semakin matang usia seseorang semakin mampu memikul tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu usia dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat usia seseorang sangat menentukan efektivitas kerja semakin tua usia semakin menurun tingkat kemampuan baik secara fisik maupun psikis sedangkan kepuasan semakin tinggi. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2. Tingkat Usia Responden**

<b>Kelompok Umur (thn)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>25 - 30</b>	<b>5</b>	<b>07.14%</b>
<b>31 - 35</b>	<b>12</b>	<b>17.14%</b>
<b>36 - 40</b>	<b>24</b>	<b>34.28%</b>
<b>41 - 45</b>	<b>13</b>	<b>18.57%</b>
<b>46 - 60</b>	<b>16</b>	<b>22.85%</b>
<b>Total responden</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

**Sumber Data : Hasil Penelitian**

Berdasarkan informasi Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan berada pada tingkat usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar apapun tanggungjawab yang diberikan akan mampu dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas dimana tingkat usia paling produktif berada antara kisaran umur 31 - 45 tahun. Jumlah karyawan yang berada posisi umur tersebut sekitar 49 orang (69.98%). Dengan demikian efektivitas kerja yang dimiliki cukup tinggi.

**Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan transformasi ilmu pengetahuan dalam rangka meningkatkan kemampuan pengetahuan baik yang bersifat umum maupun yang bersifat teknis. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang diindikasikan semakin tinggi pula pengetahuan yang dimilikinya. Untuk mengetahui jenjang pendidikan masing-masing responden dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTP	-	-
SLTA	5	7,14%
Diploma	18	25.71%
Strata 1	34	48.57%
Strata 2	13	18.57
Jumlah	70	100

**Sumber Data : Hasil Penelitian**

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah berada diatas jejang pendidikan SLTA. Ini menunjukkan bahwa sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan merupakan sumber daya yang handal masih dapat melakukan pengembangan karir , Sebanyak 34 pegawai berpendidikan strata 1 atau sebesar (48.57%) dan strata 2 sebanyak 13 pegawai atau sebesar (18.57%) . artinya kemampuan untuk melakukan pengembangan karir bisa terbuka.

**3.2. Pembahasan**

**a. Uji validitas**

Penggunaan uji validitas untuk mengukur validnya suatu pernyataan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian . Kuesioner itu dapat dikatakan valid jika apa yang dinyatakan dalam kuesioner itu dapat diukur. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilainya positif maka pernyataan itu dikatakan valid. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Untuk melihat hasil ujivaliditas terhadap hasil kuesioner dapat kita lihat sebagai berikut :

**1. Pengembangan Karir**

Tabel  
Hasil Pengujian Validitas variable X1

No	Pertanyaan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0.567	0.1982	Valid
2	X1.2	0.369	0.1982	Valid
3	X1.3	0.638	0.1982	Valid
4	X1.4	0.581	0.1982	Valid
5	X1.5	0.481	0.1982	Valid

Hasil; Output Spps

Pada table diatas bahwa terdapat korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan

dapat dilihat dari keseluruhan item variable penelitian mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 70 - 2 = 68$   $r$  tabel 0.1982 maka diketahui  $r$  hasil tiap item sebesar 0.1982 sehingga dapat disimpulkan untuk semua item hasilnya valid.

## 2. Efektivitas

Tabel  
Hasil pengujian Validitas Variabel Y

No	Pertanyaan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.639	0.1982	Valid
2	Y.2	0.570	0.1982	Valid
3	Y.3	0.572	0.1982	Valid
4	Y.4	0.675	0.1982	Valid
5	Y.5	0.706	0.1982	Valid

Hasil; Output Spss

Pada table diatas bahwa terdapat korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variable menunjukkan hasil yang signifikan dapat dilihat dari keseluruhan item variable penelitian mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  table dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 70 - 2 = 68$   $r$  tabel 0.1982 maka diketahui  $r$  hasil tiap item sebesar 0.1982 sehingga dapat disimpulkan untuk semua item hasilnya valid.

### b. Uji Reabilitas

Penggunaan ujireabilitas dilakukan untuk menguji suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Berdasarkan Uji reabilitas yang dilakukan terhadap data yang telah diperoleh maka ditemukan hasil uji sebagai berikut .

Tabel  
Hasil Pengujian Realibilitas

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items
1	Pengembangan Karir (X)	0.544	5
2	Efektivitas (Y)	0.617	5

Sumber: Hasil Ouput Spss

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.50 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Analisis Regresi Linear

#### Persamaan Regresi

Analisis pengujian statistik digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan kausalitas antara variabel bebas/ independent (X) kompetensi kerja dengan variabel terikat/dependen (Y) Kinerja pegawai . Pada bagian awal telah dijelaskan secara teoritis bahwa terdapat variabel bebas pengembangan karir terhadap efektivitas . Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), .hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel  
Hasil Pengujian Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.649	2.504		3.054	.003
	Pengembangan	.646	.118	.554	5.489	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas

Pada table diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.649 + 0.646 X + 3504$$

Keterangan :

Y = Efektivitas

X1 = Variabel Bebas ( Pengembangan karir )

Hasil dari analisis tersebut diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari persamaan diatas sebesar 7.649 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X (Pengembangan karir) konstan atau  $x=0$  maka Efektivitas sebesar 7.649
2. X (Pengembangan karir) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.646. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab efektivitas sebesar 1% terhadap perusahaan Efektivitas akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.646

#### Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Tabel  
Hasil Uji (F) Simultan

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>
--------------------------

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.860	1	71.860	30.124	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.212	68	2.385		
	Total	234.071	69			

a. Dependent Variable: Efektivitas

b. Predictors: (Constant), Pengembangan

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 30.124 nilai ini lebih besar dari F tabel = (K ; n - k) dimana (1 ; 70 - 1) yaitu 3.980 ( atau F hitung 30.124 > F tabel 3.980 ) . dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Efektivitas atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pada perusahaan . Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima .

#### b. Uji t

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig < 0.05). Dalam penelitian ini t tabel yang digunakan adalah 1,957. Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.649	2.504		3.054	.003
	Pengembangan	.646	.118	.554	5.489	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas

Berdasarkan Tabel diatas maka hasil pengujian variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.054 sedangkan nilai dari t table = (a/2 ; n - k - 1) = ( 0,05/2 ; 70- 1 - 1) sebesar 1.995 , Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table (3.054 > 1.995 ), atau sig >  $\alpha$  (0.00 < 0.05), berarti variabel pengembangan karir berpengaruh efektivitas pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima .

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien Korelasi R

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Nilai koefisien korelasi untuk variabel pengembangan karir dan efektivitas yang ditunjukkan pada tabel berikut yaitu

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.297	1.544

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

b. Dependent Variable: Efektivitas

Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang ada pada table diatas sebesar 0.554 yang dikategorikan sedang ( belum mendekati 1 sempurna ) yang menandakan bahwa terdapat korelasi yang positif dan sedang terhadap variable tersebut

a. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Penelitian ini menggunakan nilai R<sup>2</sup> Square pada saat mengevaluasi model regresi.

**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.297	1.544

a. Predictors: (Constant), Pengembangan

b. Dependent Variable: Efektivitas

Berdasarkan Tabel diatas besarnya R Square adalah 0.307, hal ini berarti 30.7 % variabel efektivitas dapat dijelaskan dari variable pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 69.3% diluar dalam konteks variable penelitian ini yang bisa saja memberikan pengaruh terhadap efektivitas.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan efektivitas pekerjaan pegawai tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pengembangan karir para pegawai.

Dari uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 30.124 nilai ini lebih besar dari F tabel = (K ; n - k) dimana (1 ; 70 - 1) yaitu 3.980 ( atau F hitung 30.124 > F tabel 3.980 ). dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Efektivitas atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pada perusahaan. Maka dengan demikian hipotesis yang diajukan

dapat diterima, Dalam hal ini setiap karyawan yang ada dalam perusahaan hendaknya selalu memperhatikan pengembangan karir atau kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka berdasarkan atas posisi mereka dalam perusahaan

Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.054 sedangkan nilai dari t table =  $(\alpha/2; n - k - 1) = (0,05/2; 70 - 1 - 1)$  sebesar 1.995, Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ( $3.054 > 1.995$ ), atau  $\text{sig} > \alpha$  ( $0.00 < 0.05$ ), berarti variabel pengembangan karir berpengaruh efektivitas pegawai, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Untuk itu setiap pegawai hendaknya memperhatikan pengembangan karirnya dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Pengembangan karir bisa menjadi tolak ukur dalam meningkatkan efektivitas kerja setiap karyawan yang ada dalam perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan efektivitas pekerjaan pegawai tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pengembangan karir para pegawai. Berdasarkan Tabel diatas besarnya R Square adalah 0.307, hal ini berarti 30.7 % variabel efektivitas dapat dijelaskan dari variable pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 69.3% diluar dalam konteks variable penelitian ini yang bisa saja memberikan pengaruh terhadap efektivitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Ichsan, R. N. (2019). Kepemimpinan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe. *JUMANT*, 11(1), 13–18.
- Iskandar, M. R., Nasir, N., Sismar, A., & Difinubun, Y. (2023). KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN: Telaah Rasio Keuangan (Studi Pada PT. Jati Jaya Perkasa Mandiri Maros). *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 22–27.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Mustahpiroh, K. (2023). ..(TAMBAHKAN STEMPER PADA LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN, UPLOAD ULANG).. DAMPAK HUBUNGAN SOSIAL ANTARA PIMPINAN DAN KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI PT LINGGARJATI MAHARDIKA MULIA.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Schermerhorn Jr, J. R., & Bachrach, D. G. (2023). *Management*. John Wiley & Sons.
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). MARKETING MIX IMPROVES CONSUMER PURCHASE DECISIONS. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384.
- Rachmadana, S. L., Putra, S. A. A., & Difinubun, Y. (2022). Dampak Artificial Intelligence Terhadap

- 
- Perkonomian. FAIR UNIMUDA, 2(2), 71-82.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Sudirman, S., Sismar, A., & Difinubun, Y. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham pada Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 35-45.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *Kencana Prenada Media Group. Jakarta.*
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia.*
- Yusrotul, M. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN AL HIDAYAH KARANGSUCI DALAM MEMBENTUK KUALITAS SANTRI.* Universits Prof. KH Saifudin Zuhri.