

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI CV. FLASHCOM INDONESIA

Rika¹, Rifki Suwaji²

rikakaltengz@gmail.com | rifki@stieyapan.ac.id

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini, Bagaimana gambaran Pengembangan Karir di CV. Flashcom Indonesia, Bagaimana gambaran Kinerja Pegawai di CV. Flashcom Indonesia, Apakah ada pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Flashcom Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengembangan Karir di CV. Flashcom Indonesia, Kinerja Pegawai di CV. Flashcom Indonesia, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Flashcom Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian 'ex post facto'. Subyek penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa berjumlah 50 orang dan menggunakan Sampling Insidental. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial melalui regresi sederhana. Selanjutnya penyajian data menggunakan teknik presentase jawaban dari keseluruhan responden. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 40% dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang 66%. hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,71 > t_{tabel} = 0,273$ maka h_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Flashcom Indonesia. Adapun Implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagi organisasi, diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan karir pegawai, lebih meningkatkan pemberian pelatihan dan memberikan peluang untuk terus berkembang; (2) Bagi pegawai, diharapkan lebih sering mengikuti kegiatan pelatihan dan meningkatkan potensi, kompetensi dan kinerjanya sehingga dapat berdampak pada meningkatnya prestasi kerja; (3) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan pengembangan karir maupun kinerja pegawai yang peneliti lakukan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang.

Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengerorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan (Lijan Poltak Sinambela, 2016 :08)

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, professional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi / perusahaan tercapai. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi / perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Maka dari itu organisasi/perusahaan dituntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Otomatis perubahan dalam struktur organisasi dapat juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu (Moeheriono, 2012: 314)

Corline dan Susan menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir (Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi , 2016 : 454)

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan.⁴ Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁵

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang tercantum pada pasal 69 ayat 1 dan 2:

- 1) Pengembangan karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- 2) Pengembangan karir PNS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia (Fatahullah Jurdi, 2018 :247). Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Idealnya seorang pegawai harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi tentang tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggungjawab atau kewajiban maupun imbalan yang akan ia peroleh. Selain itu, pegawai juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang

lebih tinggi. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang pegawai memiliki arah yang jelas dalam menjalankan karir dan pekerjaannya.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

CV. Flashcom Indonesia Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif atau prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

CV. Flashcom Indonesia merupakan perusahaan yang memberikan kontribusi pada pendidikan dan pelatihan Komputer dalam maupun Luar Negeri. Dengan semangat membangun Negeri tiada henti, perusahaan secara berkelanjutan mengambil peranan dalam menginspirasi, dan menggerakkan Indonesia. Kami selalu berupaya melaksanakan tanggung jawab kepada Masyarakat luas dibidang pendidikan, dengan tujuan membangun kapasitas serta memberikan kesempatan bagi Masyarakat untuk berkembang dan memperoleh peluang yang lebih berkualitas.

Adapun seluruh trainer berangkat dari akademisi dan praktisi yang profesional, serta berpengalaman pada masing-masing bidang. Proses seleksi dilakukan dengan standarisasi, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga pengajar yang sesuai kualifikasi dan kompetensi. Setiap pengajar diwajibkan lulus program sertifikasi Nasional maupun Internasional, serta lulus tes tertulis dan tes praktik.

Adapun hasil pengamatan secara langsung dan hasil wawancara dari narasumber yakni, ada beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tuntutan kerja, seperti pegawai yang tidur pada saat jam kerja, membawa masalah pribadi ke tempat kerja, pelayanan pegawai pada masyarakat kurang maksimal, mengobrol di jam kerja dan ada beberapa yang keluar kantor pada saat jam kerja dengan alasan ke pasar dan menjemput anaknya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015 : 14).

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian ex post facto yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Ridwan, 2008 : 50).

Berdasarkan penjelasan diatas dan judul penelitian, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka dan analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai di CV. Flashcom Indonesia.

Sesuai dengan judul penelitian, maka penelitian berlokasi di Jl. Wisma Kedung Asem Indah No.N/15, Kedung Baruk, Kec. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60298.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengambilan data kedua variabel tersebut menggunakan kuisioner atau angket dengan skala likert. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel dan statistik inferensial menggunakan regresi sederhana.

1. Deskriptif Pengembangan Karir

Hasil analisis data Pengembangan karir dengan jumlah sampel 50 orang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1. Skor Pengembangan Karir di CV. Flascom Indonesia

Nama Responden	Jumlah Skor
Responden 1	45
Responden 2	48
Responden 3	49
Responden 4	39
Responden 5	45
Responden 6	47
Responden 7	55
Responden 8	55
Responden 9	45
Responden 10	54
Responden 11	51
Responden 12	54
Responden 13	51
Responden 14	42
Responden 15	54
Responden 16	42
Responden 17	54
Responden 18	52
Responden 19	54
Responden 20	43
Responden 21	53
Responden 22	54

Responden 23	53
Responden 24	50
Responden 25	48
Responden 26	54
Responden 27	41
Responden 28	50
Responden 29	54
Responden 30	54
Responden 31	54
Responden 32	38
Responden 33	46
Responden 34	48
Responden 35	54
Responden 36	50
Responden 37	38
Responden 38	41
Responden 39	43
Responden 40	42
Responden 41	43
Responden 42	45
Responden 43	46
Responden 44	44
Responden 45	38
Responden 46	48
Responden 47	41
Responden 48	38
Responden 49	50
Responden 50	45
Jumlah	2382

Berdasarkan hasil data di atas di dapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan yakni 55 dan skor terendah yakni 38 dari jumlah sampel (n) yakni 50.

- a. Skor maksimum dan skor minimum

$$\text{Skor maksimum} = 55$$

$$\text{Skor minimum} = 38$$

- b. Rentang kelas (R)

$$\text{Rentang} = \text{skor maks} - \text{skor min}$$

$$= 55 - 38$$

$$= 17$$

- c. Jumlah interval kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 50$$

$$= 1 + 3,3 (1,69)$$

$$= 1 + 5,576$$

$$= 6,577 = 6$$

d. Panjang kelas

$$\begin{aligned}
 P &= R \\
 &= \frac{17}{6} \\
 &= 2,83 \\
 &= 3
 \end{aligned}$$

e. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.2. Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
38 – 40	5	39	195
56 – 43	9	42	378
44 – 46	8	45	360
47 – 49	6	48	288
50 – 52	7	51	357
53 – 55	15	54	810
Jumlah	50		2388

f. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}
 \bar{x} &= \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f_i} \\
 &= \frac{2388}{50} \\
 &= 47,76
 \end{aligned}$$

g. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Tabel 4.3. Data Presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
38 – 40	5	10
41 – 43	9	18
44 – 46	8	16
47 – 49	6	12
50 – 52	7	14
53 – 55	15	30
Jumlah	50	100%

h. Standar deviasi

Tabel 4.4. Data Standar Deviasi

Interval	f_i	X_i	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
38 – 40	5	39	-8,76	76,7376	384,688
41 – 43	9	42	-5,76	33,1776	298,5984
44 – 46	8	45	-2,76	7,6176	60,9408

47 – 49	6	48	0,24	0,0576	0,3456
50 – 52	7	51	3,24	10,4976	73,4832
53 – 55	15	54	-6,24	38,9376	584,064
Jumlah	50				1402,12

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i \cdot (x_i - x)^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{1402,12}{50-1}}$$

$$SD = \sqrt{28,6146}$$

$$= 5,3492$$

i. Kategori skor responden

Bila penggolongan pengembangan karir di kementerian agama kabupaten gowa kedalam tiga kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tertinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kategori Skor Responden

No	Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	presentase	kategori
1	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 44$	14	28%	Rendah
2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$44 \leq x < 51$	20	40%	Sedang
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$\leq X 51$	16	32%	Tinggi
	Jumlah		50	100%	

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.5 Diperoleh pengembangan karir dalam beberapa kategori yaitu 14 sampel dari keseluruhan pegawai berada dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 28%, 20 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 40%, 16 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori tinggi dengan presentase 32%, Jadi secara umum pengembangan karir berada dalam kategori **sedang**.

2. Deskriptif Kinerja Pegawai di CV. Flascom Indonesia

Hasil analisis data kinerja pegawai dengan jumlah sampel 50 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Skor Kinerja Pegawai di CV. Flascom Indonesia

Nama Responden	Jumlah Y
Responden 1	47

Responden 2	48
Responden 3	48
Responden 4	34
Responden 5	46
Responden 6	51
Responden 7	44
Responden 8	48
Responden 9	51
Responden 10	47
Responden 11	51
Responden 12	45
Responden 13	50
Responden 14	45
Responden 15	51
Responden 16	46
Responden 17	47
Responden 18	38
Responden 19	50
Responden 20	51
Responden 21	49
Responden 22	51
Responden 23	48
Responden 24	49
Responden 25	45
Responden 26	49
Responden 27	42
Responden 28	48
Responden 29	46
Responden 30	47
Responden 31	46
Responden 32	40
Responden 33	43
Responden 34	46
Responden 35	44
Responden 36	51
Responden 37	44
Responden 38	38
Responden 39	47
Responden 40	46
Responden 41	46
Responden 42	43
Responden 43	48
Responden 44	44
Responden 45	46
Responden 46	41

Responden 47	51
Responden 48	44
Responden 49	50
Responden 50	46
Jumlah	2316

Berdasarkan hasil data di atas di dapatkan skor tertinggi dari skala yang digunakan yakni 51 dan skor terendah yakni 34 dari jumlah sampel (n) yakni 50.

- a. Skor maksimum dan skor minimum

$$\text{Skor maksimum} = 51$$

$$\text{Skor minimum} = 34$$

- b. Rentang kelas (R)

$$\text{Rentang} = \text{skor maks} - \text{skor min}$$

$$= 51 - 34$$

$$= 17$$

- c. Jumlah interval kelas

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 50$$

$$= 1 + 3,3 (1,69)$$

$$= 1 + 5,576$$

$$= 6,577 = 6$$

- d. Panjang kelas

$$P = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{17}{6}$$

$$= 2,83$$

$$= 3$$

- e. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.7. Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
34 – 36	1	35	35
37 – 39	2	38	76
40 – 42	3	41	123
43 – 45	10	44	440
46 – 48	20	47	940
49 – 51	14	50	700
Jumlah	50		2314

- f. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{2314}{50}$$

$$= 46,28$$

g. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Tabel 4.8. Data Presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
34 – 36	1	2
37 – 39	2	4
40 – 42	3	6
43 – 45	10	20
46 – 48	20	40
49 – 51	14	28
Jumlah	50	100%

h. Standar deviasi

Tabel 4.9. Data Standar Deviasi

Interval	f_i	X_i	$X_i - x$	$(X_i - x)^2$	$f_i \cdot (X_i - x)^2$
34 – 36	1	35	-	127,2354	127,2384
37 – 39	2	38	-8,26	68,2276	136,4552
40 – 42	3	41	-5,28	27,8784	83,6352
43 – 45	10	44	-2,28	5,1984	51,984
46 – 48	20	47	-1,25	1,6384	32,768
49 – 51	14	50	3,76	13,8384	193,732
Jumlah	50				625,8128

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i \cdot (X_i - x)^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{625,8128}{50-1}}$$

$$SD = \sqrt{12,771}$$

$$= 3,5736$$

i. Kategori skor responden

Bila penggolongan kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia kedalam tiga kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tertinggi, maka dihasilkan interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 4.10. Kategori Skor Responden

No	Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	presentase	kategori
1	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	$x < 43$	6	12%	Rendah

2	$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	$43 \leq x < 50$	33	66%	Sedang
3	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	$\leq X50$	11	22%	Tinggi
Jumlah			50	100%	

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.10 Diperoleh kinerja pegawai dalam beberapa kategori yaitu 6 sampel dari keseluruhan pegawai beradadalam kategori rendah dengan presentase sebesar 12%, 33 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 66 %, 11 sampel dari keseluruhan pegawai berada pada kategori tinggi dengan presentase 22%, Jadi secara umum kinerja pegawai berada dalam kategori sedang.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Flascom Indonesia

Hipotesis penelitian yang di ujikan dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja di kementerian agama kabupaten gowa.untuk menguji hipotesis berikut dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 4.11. Tabel Penolong

NO	Variabel X	Variabel Y	X^2	Y^2	X.Y
1	45	47	2025	2209	2115
2	48	48	2304	2304	2304
3	49	48	2401	2304	2352
4	39	34	1521	1156	1326
5	45	46	2025	2116	2070
6	47	51	2209	2601	2397
7	55	44	3025	1936	2420
8	55	48	3025	2304	2640
9	45	51	2025	2601	2295
10	54	47	2916	2209	2538
11	51	51	2601	2601	2601
12	54	45	2916	2025	2430
13	51	50	2601	2500	2550
14	42	45	1764	2025	1890
15	54	51	2916	2601	2754
16	42	46	1764	2116	1932
17	54	47	2916	2209	2538
18	52	38	2704	1444	1976
19	54	50	2916	2500	2700
20	43	51	1849	2601	2193
21	53	49	2809	2401	2597
22	54	51	2916	2601	2754

23	53	48	2809	2304	2544
24	50	49	2500	2401	2450
25	48	45	2304	2025	2160
26	54	49	2916	2401	2646
27	41	42	1681	1764	1722
28	50	48	2500	2304	2400
29	54	46	2916	2116	2484
30	54	47	2916	2209	2538
31	54	46	2916	2116	2484
32	38	40	1444	1600	1520
33	46	43	2116	1849	1978
34	48	46	2304	2116	2208
35	54	44	2916	1936	2376
36	50	51	2500	2601	2550
37	38	44	1444	1936	1672
38	41	38	1681	1444	1558
39	43	47	1849	2209	2021
40	42	46	1764	2116	1932
41	43	46	1849	2116	1978
42	45	43	2025	1849	1935
43	46	48	2116	2304	2208
44	44	44	1936	1936	1936
45	38	46	1444	2116	1748
46	48	41	2304	1681	1968
47	41	51	1681	2601	2091
48	38	44	1444	1936	1672
49	50	50	2500	2500	2500
50	45	46	2025	2116	2070
Jumlah	2382	2316	114948	107966	110721

Untuk mengelola data diatas penulis melakukan:

- a. Analisis statistik inferensial menggunakan rumus regresi sederhana, fungsi regresi yang menggunakan data sampel (FRS) umumnya menimbulkan simbol konstanta dengan koefisien regresi dengan huruf kecil, sementara fungsi regresi populasi ditulis dengan huruf besar. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

- a = konstanta atau intercept
b = koefisien regresi (yang menggambarkan tingkat elastisitas variabel independen)
Y = variabel dependen
X = variabel independen

b. Mencari nilai b dan a

1) Dimana untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{50(110721) - (2382)(2316)}{50(114948) - (2382)^2}$$

$$b = \frac{5536050 - 5519028}{5747400 - 5673924}$$

$$b = \frac{17022}{73476}$$

$$b = 0,231$$

2) Untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{2316 - 0,231(2382)}{50}$$

$$a = \frac{2316 - 550,242}{50}$$

$$a = \frac{1765,758}{50}$$

$$a = 35,31$$

Maka: $Y = a + bX$

$$Y = 35,31 + 0,231X$$

c. Uji signifikansi parameter penduga

Penguji signifikansi variabel X mempengaruhi Y dapat dibedakan menjadi 2 yaitu: 1) pengaruh secara individual dan 2) pengaruh secara bersama-sama. Pengujian signifikansi secara individual pertama kali dikembangkan oleh R.A Fishert, dengan alat ujinya menggunakan perbandingan nilai statistik *thitung* dengan dilai statistik *t_{tabel}*.

Apabila nilai *t_{hitung}* lebih besar daripada nilai *t_{tabel}* maka variabel X dinyatakan signifikan mempengaruhi Y, sebaliknya jika nilai *t_{hitung}* lebih kecil daripada nilai *t_{tabel}* maka variabel X dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi Y.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan penelitian ini adalah :

1. Gambaran Pengembangan karir di CV. Flascom Indonesia yaitu diperoleh rata- rata pengembangan karir sebesar 47,76, standar deviasi 5,3496,Sebanyak 14 responden menilai Pengembangan karir di CV. Flascom Indonesia berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 28%, selanjutnya sebanyak 20 responden menilai Pengembangan karir di CV. Flascom Indonesia berada pada kategori sedang dengan persentase 40%, dan 16 responden menilai Pengembangan karir di CV. Flascom Indonesia, berada pada kategori tinggi dengan persentase 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir di CV. Flascom Indonesia berada dalam kategori sedang yakni 54%.

2. Gambaran kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia yaitu diperoleh rata-rata kinerja pegawai sebesar 46,28, standar deviasi 3,5736, Sebanyak 6 responden menilai kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 12%, selanjutnya sebanyak 33 responden menilai kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia berada pada kategori sedang dengan persentase 66%, dan 11 responden menilai kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia, berada pada kategori tinggi dengan persentase 22%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia berada dalam kategori sedang yakni 66%.
3. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia, diperoleh nilai thitung = 1,71 sedangkan nilai ttabel = 0,273 artinya nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia.

Maka dapat disimpulkan pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di CV. Flascom Indonesia, dalam hal ini variabel X terhadap Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Aswar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012. Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: Diponegoro, 2014.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikolog Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Eli Nur Indahsari, Hernita dkk, *Pengembangan karir Guru*, <http://kimiaceke.p.blogspot.com/2016/12/makalah-pengembangan-karir-guru.html?m=1> (diakses 22 November 2018)
- Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: University Press, 2014.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Hasibuan, Melayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000. Ismail, Muhammad Ilyas, *Guru Sebuah Identitas*, Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Jurdi, Fatahullah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Intrans Publishing, 2018.
- Kadir. *Statistika Harapan*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kasman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012. Kasmawati. *Pengembangan Kinerja Tenaga Kependidikan*, Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nasir, A. Muhajir. *Statistik Pendidikan*, Yogyakarta: Media Akademi, 2016.

- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada karya Mas ART Galery*, vol.5.No.1(2016),h.5494.
- Notoatmodjo. Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PTRineka Cipta, 2009.
- Nurjaman, Kadar. *Manajemen Personalia*, Jawa barat: CV Pustaka Setia, 2014. Regina Gledy Kaseger, *Pengembangan Karir dan Self –Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Dapertement Store Manado Town Square*, vol.1.no.4, http://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengembangan+karir&btnG= (Desember 2013), h.907. (Diakses 06 Desember 2018).
- Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PTRajawali Pers, 2009.
- Rokhman, Wahibur. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kudus: Nora MediaEnterprise, 2011.
- Satrianegara, M. Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Sugioyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugioyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharti. *Kinerja Pegawai*, Makassar: Alauddin University Press, 2012.
- Sutriosno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana PrenadaMedia Grup, 2009.
- Tasrial, Daryanto. *Pengembangan Karir Profesi Guru*, Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- Tegar, Nanang. *Manajemen SDM dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant, 2019.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.
- Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sulita, 2002.
- Widoyono, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Yasmiar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Makassar: Alauddin University Press, 2014.