KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSAN MULIA LAND BANDUNG

Asri Oktaviyanti Siregar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalis Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land dan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land baik secara parsial maupun simultan. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling* yang terdiri dari 55 responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang terdiri dari analisis regresi linier berganda. Analisis korelasi *product moment,* dan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial lebih berpengaruh dibandingkan pengaruh secara simultan. Pengaruh Kompetensi dipengaruhi oleh Keterampilan sedangkan Pengembangan Karir dipengaruhi oleh Promosi. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir lebih berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Insan Mulia Land Bandung.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze Competency, Career Development and Employee Performance at PT. Insan Mulia Land and to determine the effect of the Competence and Career Development Employee Performance at PT. Insan Mulia Land either partially or simultaneously. Sampling was conducted using a sampling technique stratified random sampling consisting of 55 respondents. The method of analysis in this research using descriptive analysis and verification which is composed of multiple linear regression analysis. Product moment correlation analysis, and the coefficient of determination used to measure the magnitude of Competence and Career Development the Employee Performance. Results of this research is that Competence and Career Development Employee Performance Against partially more influential than the influence simultaneously. Competence influence is affected by the Career Development Skills while influenced by the Promotion. Results of the study also concluded that the Career Development more significant effect on employee performance compared Competence against Employee Performance at PT. Insan Mulia Land Bandung.

Keywords: Competency, Career Development, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Perusahaan adalah dengan menghasilkan kinerja yang optimal agar Perusahaan tetap bertahan dan berkelanjutan (*going concern*). Kinerja perusahaan yang optimal dapat dilakukan dengan salah satu upaya yaitu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam hal memberdayakan sumber dayanya termasuk sumber daya manusia dengan cara menerapkan sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Sebagai aset utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karir karyawan.

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:86) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Rylatt dan Lohan yang dikutip oleh Moeheriono (2012) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi sebagai berikut :

1. Karyawan

a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.

d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.
e. Pilihan perubahan karier yang lebih jelas. Untuk berubah pada jabatan baru, karyawan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda10% dari yang telah dimilikinya.
f. Penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
g. Meningkatkan keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.

2. Organisasi

a. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan
b. Meningkatkan efektivitas rekruitmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Indikator pada kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dilandasi menurut Wibowo (2007) yaitu:

1. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima suatu pembelajaran.
2. Pengetahuan adalah suatu pemahaman seseorang terhadap suatu objek tertentu.
3. Sikap kerja adalah suatu reaksi seseorang baik mendukung ataupun tidak mendukung pada objek tertentu.

Pengembangan Karir

Menurut Mondy (2008), berpendapat bahwa pengembangan karier merupakan untuk meningkatkan pendidikan, mutasi, promosi, dan pengalaman kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan. Pengembangan karier harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya dapat mencapai hasil optimal. Adanya pengembangan karier sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.

Menurut Samsudin (2006), pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
2. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan

dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
3. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Menurut Siagian *dalam* Naliebrata (2007), usaha-usaha yang dilakukan bagian SDM untuk melaksanakan pengembangan karir diantaranya :

1. Menyusun perencanaan karir dengan melihat perusahaan secara keseluruhan.
2. Menyebarluaskan informasi tentang pola karir yang dipakai dalam perusahaan.
3. Menghimpun data dari berbagai sumber tentang ikhwal karyawan untuk pengembangan karir.
4. Melakukan pelatihan khusus kepada karyawan yang disiapkan untuk kepentingan pengembangan karir.
5. Melakukan telaah cara-cara yang tepat untuk digunakan dalam pengembangan karir

Indikator pada pengembangan karir adalah suatu kemampuan untuk mengembangkan karir dengan dilandasi menurut Mondy (2008), yaitu:

1. Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan.
2. Mutasi karyawan merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam lingkup organisasi.
3. Promosi merupakan kemampuan kerjasama dan mengapresiasikan atau mengaktualisasikan suatu tujuan dari kepentingan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.
4. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson *dalam* Naliebrata (2007), mendefinisikan bahwa kinerja (*performance)* pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, Kinerja karyawan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu kerja, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator pada kinerja karyawan adalah sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan

karir dengan dilandasi menurut Mathis & Jakson (2007), yaitu:

1. Kualitas Kerja adalah hasil pekerjaan yang dapat diukur dari tingkat efisiensi & efektivitas
2. Kuantitas Kerja adalah jumlah banyaknya pekerjan yang telah dihasilkan dengan waktu kerja tertentu.
3. Waktu Kerja adalah waktu untuk melaksanakan suatu pekerjaaan dengan batas yang telah ditetapkan
4. Kerja Sama adalah hubungam yang baik antar sesame karyawan sehingga akan mempermudah pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Mc Clelland (dalam Usmara, 2002), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang bersifat non-akademik, seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skills, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya berhasil memprediksi prestasi individu dalam pekerjaannya. Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky, 2003) di kutip oleh Edy sutrisno (2009:209), perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Kompetensi karyawan sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang dibutukan untuk mendapat hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner and Thomas (2002) bahwa "Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dan terdapat hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan yang dialami karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya (Alainati, 2010). Pada dasarnya, kompetensi SDM adalah motor penggerak dan penentu kinerjanya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) yang telah membuktikan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Demikian pula disampaikan oleh Wang (2007), dalam penelitiannya juga menyatakan Kompetensi dan Kinerja saling mempunyai hubungan yang positif. Hasil temuan penelitian serupa dan memperkuat proposisi tersebut adalah dikemukakan oleh Jansen (2000), Wright (2002).

Muhammad Burlian (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pelatihan dan banyaknya pengalaman kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori Handoko yang menyatakan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh beberapa indikator pengembangan karir individu yang mencakup prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional,mentor dan sponsor dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianti (2015) dan Utomo (2014) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bianca, dkk.(2013) menemukan bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja karyawan secara tidak langsung juga mempengaruhi efektivitas perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caroline & Susan (2014) menunjukkan bahwa kemajuan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kenyatta University. Penelitian yang dilakukan oleh Hameed dan Waheed (2011) menyatakan bahwa pengembangan karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi untuk kefektifan organisasi itu sendiri. Patrick & Kumar (2011)

membuktikan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewi (2011) yang menunjukkan bahwa kompetensi pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan Pengembangan Karir merupakan salah satu faktor yang sangat penting di perhatikan guna menunjang Karir seorang karyawan, begitu juga dengan, kompetensi apabila karyawan punya kompetensi yang baik maka akan mendapat hasil pekerjaan yang baik pula.Seperti yang di ungkapkan oleh Kadarisman (2012:330) Pengembangan Karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kompetensi/kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan karyawan. Dikaitkan dengan berbagai pendapat tentang kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat diasumsikan bahwa yang tinggi sebagai akibat dari kompetensi akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja seorang karyawan menjadikan bagian yang tidak terpisahkan dari kinerja. Lebih lanjut bahwa kompetensi serta keterampilandan faktor konteks pekerjaan. Oleh karena itu besarnya pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menjadikan kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen Sumber Daya Manusia.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Insan Mulia Land yang berlokasi di Kota Bandung dengan objek penelitian yaitu Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas sedangkan metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan PT. Insan Mulia Land sedangkan data sekunder adalah sumber sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen PT. Insan Mulia Land. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan stratified *random sampling. Stratifed random sampling* adalah metode penarikan sampel terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 123 responden.

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *slovin,* pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Umi Narimawati (2008:73)
Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi
e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1% 5% 10%)

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada

penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N_{e2}}$$

$$\frac{123}{1 + 123.(0.1)^2}$$

$$= 55{,}15 = 55$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 123 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang pegawai dengan pembulatan.

Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuisoner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total ≥ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_1 = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y= skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX^2 = jumlah kuadrat masing-masing faktor X

ΣY^2 = jumlah kuadrat masing-masing faktor Y

N = banyaknya responden

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Koefesian korelasi adalah suatu alat statistic, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda, agar dapat menentukan tingkat antar hubungan variabel-variabel tersebut. Menurut sugiyono (2005) bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Nilai minumum yang dianggap valid apabila nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabel sebesar 0,3 sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara

memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok I
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II
5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$\acute{r}1 = \frac{2\acute{r}_b}{1 + \acute{r}_b}$$

Dimana :
Ŕ1 = reliabilitas internal seluruh item
Ŕb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah :

1. Jika t_{hitung} lebih dari satu atau sama dengan $t_{0,05}$dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.
2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS. Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuisoner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linier regression)* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas *(Asymtotic Significance)*, yaitu :

i. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
ii. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Imam Ghozali, 2006: 91):

i. N
ilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

ii. M
enganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

iii. M
ultikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1 / Tolerance). Nilai cuttof yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpulan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, artinya bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Gozhali : 2006). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Bila Angka Durbin–Watson di bawah 2 berarti ada autokorelasi positif
- Bila Angka Durbin–Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Bila Angka Durbin–Watson = di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-

sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :
Y = Variabel dependen
X_1, X_2 = Variabel independen
A = Konstanta
β_1, β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:
Y = variabel dependen (kinerja karyawan)
α= konstanta dari persamaan regresi
$\beta_1 X_1$= koefisien regresi dari variabel, Kompetensi
β_2= koefisien regresi dari variabel X_2, Pengembangan Karir
X_1= variabel independen (Kompetensi)
X_2 = variabel independen (Pengembangan Karir)
ε = faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan)

Untuk memperoleh hasil lebih akurat pada analisis berganda maka dilakukan pengujian asumi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat Best Linier Unbiased Estimator (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

Uji Korelasi

Menurut Sujana (1989) dalam Umi Narimawat, *et al* (2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2] - [n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2]}}$$

Dimana : $-1 \leq r \leq +1$
r = koefisien korelasi
x = variabel independen (Kompetensi dan Pengembangan Karir)
y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)
n = jumlah responden

Uji Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2004:218), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$R_{y.x1x2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r^2_{x1x2}}$$

Dimana :
$R_{y.x1x2}$= Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
ryx_1= Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y
ryx_2 = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y
rx_1rx_2 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan X_2

Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi

yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R^2 = SSreg/Sstot.Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial.

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y *Kompetensi* dan Pengembangan Karir terhadap *Kinerja Karyawan* secara simultan maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \; x \; 100\%$$

Keterangan:
kd = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresidan korelasi. Langkah–langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat hipotesis sebagaiberikut:

a. Rumus uji t yang digunakan adalah:

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji T (taraf signifikansi 5 %) Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\ (n-2)}{1 - r_2} : db = n-2$$

Dimana:
r = korelasi parsial yang ditentukan
n = jumlah sampel
t = hitung

b. Hipotesis

Ho.1.$\beta 1 = 0$, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H1.1$\beta 1 \neq 0$, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Ho.2.$\beta = 0$, Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H1.2.$\beta \neq 0$, Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-i)R2yx...}{k(i-R2y.X...)}$$

Dimana :
F = Koefisien korelasi Ganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Table Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft. Jika nilai F hiting > F kritis, maka Ho yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas dan terhadap ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment Method atau dikenal dengan rumus Pearson.

b. Hipotesis

Ho.1. $\beta 1 = 0$, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H1.1$\beta 1 \neq 0$, Kompetensi dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

c. Kriteria pengujian

H0 ditolak apabila F hitung > dari F tabel ($\alpha = 0{,}05$)

Apabila pada pengujian secara simultan H0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah pyxi $\neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	1	0,618	Valid
	2	0,734	Valid
	3	0,854	Valid
	4	0,808	Valid
	5	0,854	Valid
	6	0,808	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	1	0,480	Valid
	2	0,687	Valid
	3	0,820	Valid
	4	0,766	Valid
	5	0,708	Valid
	6	0,688	Valid
	7	0,689	Valid
	8	0,819	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,673	Valid
	2	0,824	Valid
	3	0,797	Valid
	4	0,699	Valid
	5	0,764	Valid
	6	0,700	Valid
	7	0,721	Valid
	8	0,761	Valid

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur jiwa kewirausahaan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 17.0 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kompetensi (X_1)	0,836	0,700	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,832	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,700	Reliabel

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnyalebih besar dengan dari r_{tabel}yaitu 0,700, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji validdan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang

sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.
Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

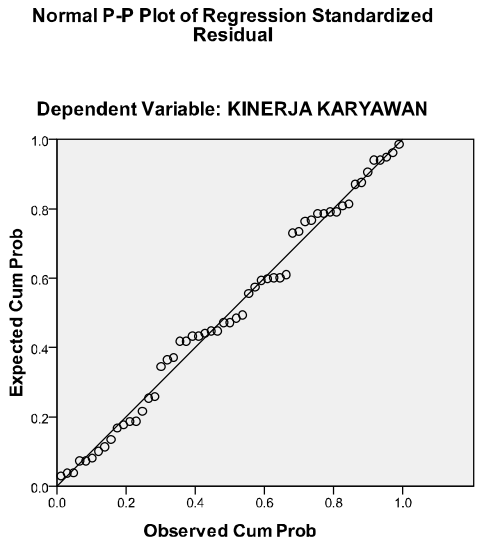
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30873560
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.061
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.525
Asymp. Sig. (2-tailed)		.945

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel ditas didapatkan hasil Sig sebesar 0.945, hasil 0.945 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha(tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.
Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

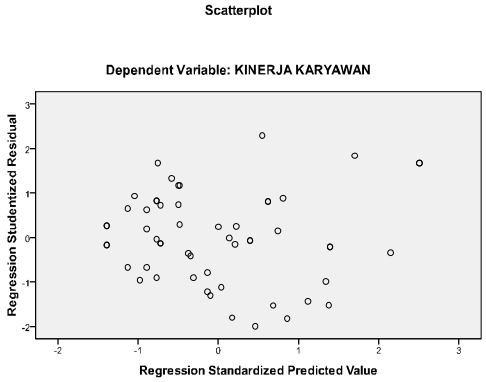
1 (Constant)	.790	1.057		.747	.164		
Kompetensi	.376	.139	.313	2.707	.009	.317	3.159
Pengembangan Karir	.595	.113	.607	5.245	.000	.317	3.159

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dan kompetensi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

c. Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel indepeden. Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalammelakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas

Analisis Korelasi

Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Kompetensi dengan Kinerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Correlations

			KOMPETENSI	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	KOMPETENSI	Correlation Coefficient	1.000	.772**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	55	55
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.772**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.772 berdasarkan kriteria (0.61 – 0.80), korelasi Kompetensi dengan Kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi cukup tinggi.

2) Korelasi Secara Parsial antara Pengembangan karir dengan Kinerja Karyawan

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Pengembangan karir dengan Kinerja karyawan digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Correlations

			PENGEMBANGAN KARIR	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	PENGEMBANGAN KARIR	Correlation Coefficient	1.000	.827**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	55	55
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.827**	1.000

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.827 berdasarkan kriteria korelasi (0,81 - 1) Pengembangan karir dengan Kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Koefisien Determinasi antara Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883[a]	.780	.771	2.35272	1.447

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.780 atau 78% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.790	1.057		.747	.164			
	Kompetensi	.376	.139	.313	2.707	.009	.815	.351	.176
	Pengembangan Karir	.595	.113	.607	5.245	.000	.865	.588	.341

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

1. Kompetensi (X_1) = 0,313 x 0,815 = 0,26 atau 26%
2. Pengembangan Karir (X_2) = 0,607 x 0,865 = 0,52 atau 52%

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir sebesar 52%, sementara yang paling terkecil adalah kompetensi sebesar 26%.

Uji Hipotesis

1) Pengujian secara Parsial (Uji–T)

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan secara parsial.
Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H_0ditolak, H_1 diterima.
b. jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1) Pengujian Kompetensi terhadap Kinerja karyawan
   - H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja karyawan.

- H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja karyawan.

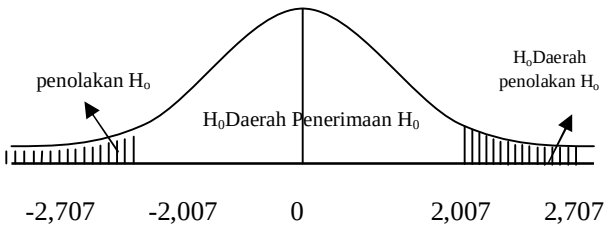
Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

Tabel Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.790	1.057		.747	.164
Kompetensi	.376	.139	.313	2.707	.009
Pengembangan Karir	.595	.113	.607	5.245	.000

a . Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari output tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kinerja karyawan (X_1) sebesar 2,707, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 55 – 2 – 1 = (0,025 ; 52) yaitu 2,007, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,707> 2,007) dan sig (0.009 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

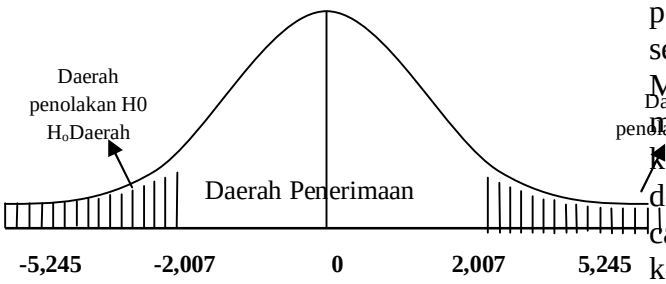
Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,707 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2013) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan
   - H_{01}. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Variabel Kinerja karyawan.
   - H_1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Variabel Kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window.*

Dari output tabel 4.24 diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 5,245, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 55 – 2 – 1 = (0,025 ; 52) yaitu 2,007, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,245> 2,007) dan sig (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,245 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land.
Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian secara Simultan (Uji–F)
Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
a) Rumus uji F yang digunakan adalah :

Dimana:

$$F\ hitung = \frac{JK_{regresi}/K}{JK_{residu} / \{n - (k + 1)\}}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat.Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*.Jika nilai $F_{hitung} > F_{krisis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.
Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.
b) Hipotesis
H_0: $\beta_1\beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kompetensi) dan Variabel X_2 (Pengembangan Karir) Terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan).
H_1 : $\beta_1\beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Variabel X_1 (Kompetensi) dan Variabel X_2 (Pengembangan Karir) Terhadap Variabel Y (Kinerja karyawan).
c) Kriteria pengujian
H_0 ditolak apabila F_{hitung}> dari F_{tabel} (α = 0,05)
Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

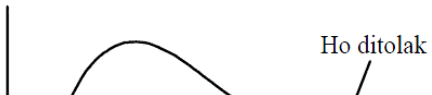
Tabel Uji F (Simultan)
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.693	2	509.847	92.109	.000[a]
	Residual	287.834	52	5.535		
	Total	1307.527	54			

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari output tabel diatas didapatkan nilai f_{hitung}sebesar 92.109, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 55 – 3 = 52 sehingga didapat f_{tabel}(2 ; 52) sebesar 3,18 dikarenakan f_{hitung}> f_{tabel} (92.109> 3,18) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan



terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land.

Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 92,109 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land.

Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) yang menyatakan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Indikator keterampilan memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan pengetahuan dan sikap kerja memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kompetensi karyawan di PT. Insan Mulia Land masih harus dikembangkan dalam diri karyawan agar bisa terasah dengan baik.
2. Pengembangan karir yang ada di PT. Insan Mulia Land berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 4 indikator yaitu pendidikan, mutasi, promosi, dan pengalaman kerja. Indikator promosi yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator pendidikan memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.

   Hal ini dikarenakan pengembangan karir belum merata sebagaimana yang diharapkan oleh karyawan. Secara umum semua ukuran pada variabel masuk dalam kategori cukup baik, namun harus tetap agak dibenahi agar terciptanya tujuan perusahaan yang diharapkan
3. Dari 4 indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerjasama. Indikator kerjasama memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator waktu kerja memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Hal ini dikarenakan kurangnya kepedulian karyawan baik terhadap pekerjaannya ataupun rekan kerja. Secara umum ukuran untuk kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik namun tetap perlu dilakukan peningkatan.
4. Secara parsial dan simultan, penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan , hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan pengembangan karirterhadap kinerja karyawan di PT. Insan Mulia Land.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran mengenai Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Insan Mulia Land, diantaranya :

1. Perusahaan diharapkan agar lebih bisa mengetahui dan mampu mengembangkan potensi setiap karyawannya sesuai dengan kemampuan dan *skill* yang dimiliki agar bisa lebih mampu bekerja sesuai

dengan koridor batas kemampuan setiap karyawan.

2. Perusahaan diharapkan untuk mengadakan pelatihan–pelatihan kepada setiap karyawannya dan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang benar benar bisa berkontribusi penuh dan memberikan hak positif terhadap Perusahaan.
3. Perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan kinerja setiap karyawan dengan cara membangun *chemistry* yang baik antara setiap karyawan dan Perusahaan agar apabila terjadi setiap masalah bisa ditemukan solusi terbaik sehingga hal tersebut tidak menganggu operasional Perusahaan.
4. Pada kondisi ini seharusnya bisa dimanfaatkan perusahaan untuk lebih bisa menciptakan Kompetensi dan Pengembangan Karir yang jauh lebih baik terhadap karyawannya agar terciptanya Kinerja Karyawan yang diharapkan dengan tujuan Perusahaan. Hal itu terbukti dengan adanya hubungan yang kuat dari setiap variable yang dilakukan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta : Liberty

Edy Sutrisno. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:Kencana.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Singaraja: STIE Satya Darma.

Handoko, Hani.T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta : BPFE.

Hariandjra, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.

Hasibuan, Drs. H. Malayu, S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BP STIE YKPN

IIa Kholila. 2008. Jurnal Universitas Komputer Indonesia. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bita Enarcon Engineering Bandung.*

Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia***.** Unri Pres Jakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Erlangga.

Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Luthans, Fred. 2001. *Perilaku Organisasi 10th.* Edisi Indonesia.Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahan*. Cetakan Keenam. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Tb. S. dan A.V. Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Poltek Negeri Bandung.

Marzuki. 1997. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : BPFE – UII.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan : Wijanarko

Muh. Nazir, Ph. D. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesi. Jakarta.

Nasution. 2006. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Pedoman Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir Program Sarjana dan Diploma Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2010.

Nugroho, B.A. 2005. Strategi Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Jakarta.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami)*. Jakarta.

R. Palan, 2007. *Competency Management*. Jakarta : PPM Indonesia.

Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta : Gramedia PustakaUtama.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Santosa & Ashari, 2005. *Statistik Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Simanjuntak Payaman, 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Jurnal Ekonomi. Universitas Indonesia.

Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.

Siregar, Sofyan. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Sondang P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta. Spencer, Lylc, M. John Wiley & Sons., inc.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Suprapto .2009. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Sebagai Moderating Variabel. Excellent.*

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. *The Influence of Work Environment on Workers Productivity : A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. African Journal of Bussines Management, 4(3), pp:299-307.*

Tiara Dewi, Luvita. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Displin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Perum Perhutani Jawa Tengah*. Semarang.

Timpe, A. Dale, 2000. *Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Vathanophas, Vichita and Jintawee Thaingam. 2007. *Competency Requirements For Effective Job Performance In The Thai Public Sector. Contemporary Management Research, 3(1), pp:45-70.*

Vetrizal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.

Wibowo . 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widyatmini dan Luqman Hakim. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. Jurnal Ekonomi Bisnis, 13(2): h:163-171.*

Wijanto, Setyo Hari. 2008. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Majalah Ilmiah. UNIKOM, 7(2): h:249-267.*

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.