

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Rustan Ali¹, Firman Alimuddin²

12Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

E-mail: rustanali776@gmail.com¹, firmanalimuddin13@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuesioner, Dokumentasi dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 33 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Efektifitas Kerja Karyawan (Y), Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Di mana persamaan regresi $Y = 7,641 + 0,407X1 + 0,352X2 + e$. Dari hasil uji t atau parsial, dilihat dari variabel penilaian prestasi kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,168 \geq 2,042$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan, dengan F_{hitung} ($8,679$) $\geq F_{tabel}$ ($3,34$). Dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel efektifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir sebesar 36,7%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak.

Kata kunci: Efektifitas kerja, penilaian prestasi kerja, pengembangan karir.

I. Pendahuluan

Setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun swasta didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Suksesnya organisasi hanya dapat diperoleh jika semua dapat dilakukan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Karyawan atau tenaga kerja merupakan unsur penggerak dari seluruh kegiatan organisasi. Dimana semuanya terdapat perbedaan pengetahuan, keahlian karakter, kemampuan serta keterampilan kerja dari tenaga kerja tersebut. Banyak hal yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir. Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan.

Dinamika perubahan bisnis menuntut organisasi mampu menyikapi dengan cepat dan tepat demi kepentingan masyarakat. Untuk itu pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi leader, juga untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Dalam suatu perusahaan efektifitas kerja karyawan membawa suatu pengaruh positif dan membawa keuntungan bagi perusahaan dalam menjalankan suatu aktifitas perusahaan atau organisasi. Menurunnya hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, banyak karyawan yang melalaikan tanggung jawabnya didalam pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu karyawan datang ke perusahaan, dan menurunnya kemampuan karyawan didalam mengerjakan tugas sehingga dapat menurunkan efektifitas kerja karyawan. Jadi perusahaan haruslah

memperhatikan efektifitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas kerja yang baik sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Perusahaan juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektifitas kerja karyawan dan pemimpin antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akhirnya akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas karena penilaian prestasi kerja dapat menjadi kerja karyawan lebih baik, dengan mengefektikan kerja akan terpenuhinya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. menurunnya disiplin karyawan di dalam menaati peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan, berkurangnya kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan menurunnya kerja sama antar karyawan sehingga perusahaan juga haruslah memperhatikan penilaian prestasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan. perusahaan jasa terbesar di indonesia, sangat beragam varian jasa yang dikeluarkan oleh PT. Pos Indonesia.

Berawal dari latar belakang tersebut dan dengan banyaknya jasa yang ditawarkan kepada masyarakat sehingga disini harus ada penanganan secara khusus, karena pada kenyataannya pelayanan jasa yang diberikan tidak selamanya berjalan lancar dikarenakan banyak faktor yang dapat menghambat kelancaran dalam pelayanan jasanya, terkait dengan efektifitas pegawai disebabkan oleh prestasi kerja dan pengembangan karir. Permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan adalah perusahaan dapat memberikan pelatihan yang adil kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan dengan adanya pelatihan yang mendukung, dapat membuat karyawan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. PT. Pos Indonesia semakin terlihat jelas yaitu pelayanan yang memadai, harga yang terjangkau dan pengiriman yang tepat waktu menjadi prioritas utama bagi pemakai jasa. Sehingga perlu mendapat perhatian masalah prestasi kerja dan pengembangan karir yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan di perusahaan ini.

II. Tinjauan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2009: 7) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Leon C. Megginson (2017: 69) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai yang dimaksud.

Menurut Andrew E. Sikula (2017: 69) penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat diatas, Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis

berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yg tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dapat menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensial maupun aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan cara non diklat

Menurut Andrew J. Fubrin (2017: 77) pengembangan karir adalah aktifitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Efektifitas Kerja

Dalam setiap proses pelaksanaan aktivitas organisasi diarahkan terhadap pencapaian tujuan. Tercapainya tujuan merupakan akhir dari proses penyelenggaraan organisasi yang telah dilaksanakan. Efektifitas juga dapat diartikan sebagai ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Efektifitas kerja dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, selain itu efektifitas adalah hubungan antara output dan tujuan dimana efektifitas diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output atau keluaran kebijakan untuk mencapai tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa meghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran dan alat-alat yang telah ditentukan.

III. Metode Penelitian

Defenisi Operasional

Agar variabel-variabel yang akan diteliti jelas penggunaannya dilapangan, maka variabel teori yang ada diterjemahkan kedalam operasional sebagai berikut:

a. Penilaian Prestasi Kerja (X1)

Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Mangkunegara (2015: 13) Indikator = Kejujuran, Kedisiplinan, Kreatifitas & Kerja Sama

b. Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai kariri yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2016: 274) Indikator=Penilaian Kinerja Karyawan, Evaluasi, Pendidikan & Pelatihan

c. Efektifitas Kerja

Efektifitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kualitas kerja yang baik.

Indikator = Hasil Kerja, Tanggung Jawab, Tepat Waktu & Kemampuan.

d. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono(2012: 119). Berdasarkan defenisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare sebanyak 33 karyawan yang bertugas di PT. Pos Indonesia (persero) Parepare.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012:200) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 33 responden dengan menggunakan sampel jenuh” (Sugiyono, 2012: 200)

e. Sumber data

Teknik Pengumpulan Data

Agar penulisan ini dapat memberikan gambaran akan sifat kebenaran penelitian secara ilmiah dan dapat ditulis secara sistematis, maka pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan penelitian lapangan, penulisan secara langsung meninjau ke lapangan atau ke objek penelitian untuk memperoleh data primer yang dipergunakan dalam analisis dan pembahasan selanjutnya melalui 3 metode, yaitu observasi, wawancara, dan kuisioner.

f. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah “Analisis Regresi Linear Berganda” Menurut Rangkuti (2009 : 162) analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1, \dots, X_n) terhadap variabel terikat atau tidak terikat bebas (Y). Persamaan variabel yang diperoleh dari proses perhitungan regresi, harus diuji secara sistematis nilai koefisien regresinya.

Regresi yang digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu menurut Surhayadi dan Purwanto (2011: 210) model persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y = Efektifitas Kerja Karyawan

x1 = Penilaian Prestasi Kerja

x2 = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar Error

g. Uji Hipotesis

Uji Validasi

Uji validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validasi ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Adapun pengambilan keputusan uji validasi ini jika,

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ = dinyatakan valid
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ = dinyatakan tidak valid

Uji Realibilitas

Uji realibilitas pada masing-masing pernyataan variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Uji realibilitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai cronbach alpha dan nilai r tabel. Adapun pengambilan keputusan uji realibilitas ini jika,

- Cronbach alpha $>$ r tabel = dinyatakan reliabel atau konsisten
- Cronbach alpha $<$ r tabel = dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t statistik maksudnya untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Dimana :

1. Berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel :
 - Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak
 - Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima
 2. Menentukan t tabel :
 - Tingkat signifikansi (α) adalah 5%
 - atau derajat kebebasan adalah n-1
- a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Kriteria pengujian yaitu:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima

- b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya, Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } (R^2) < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

IV. Hasil dan Analisis

Peneliti menyebarkan sebanyak 33 kuesioner kepada responden, responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare. Berikut ini, gambaran tentang profil karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare melalui hasil pengisian kuesioner. Gambaran ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan pangkat/golongan. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	22	66%
2	Perempuan	11	34%
Total		33	100%

Sumber: Data Personalia PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare, 2020

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare memiliki karyawan laki-laki berjumlah 22 orang atau dalam presentase 66%, sedangkan perempuan berjumlah 11 orang atau dalam presentase 34%. Sehingga dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare, diperoleh karakteristik berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Data Responden Berdasarkan Umur Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 tahun	19	58%
2	31 – 40 tahun	6	18%
3	41 – 50 tahun	6	18%
4	51 – 60 tahun	2	6%
Total		33	100%

Sumber: Data Personalia PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas mengenai data responden berdasarkan umur adalah responden yang berumur antara 21–30 tahun sebanyak 19 orang atau 58%, responden yang berumur antara 31–40 sebanyak 6 orang atau 18%, responden yang berumur antara 41–50 tahun sebanyak 6 orang atau 18%, dan responden yang berumur antara 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau 6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel 4 merupakan gambaran mengenai Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare. Berikut ini data mengenai jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir responden, seperti pada tabel 4 berikut ini:

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	9	27%
2	D3	13	40%
3	S1	9	27%
4	S2	2	6%
Total		33	100%

Sumber: Data Personalia PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare, dengan melihat dari tingkat pendidikan terbanyak adalah, SMA sebanyak 9 orang atau 27%, kemudian tingkat D3 sebanyak 13orang atau 40%, S1 sebanyak 9 orang atau 27%, dan S2 sebanyak 2 orang atau 6%. Jadi pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare itu rata rata tingkat pendidikanya D3, ini disebabkan karena banyaknya karyawan senior yang sudah tidak bisa meluangkan waktunya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi ditambah lagi usia mereka yang sudah tua.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

Pada tabel 5 dapat lihat Karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare terhadap tingkat masa kerja, semua responden yang kita berikan kuisioner adalah pegawai tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare. Berikut ini adalah data mengenai jumlah responden berdasarkan tingkat masa kerja, seperti pada tabel 5 berikut ini:

Data Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 - 5 Tahun	22	66%
2	6 - 11 Tahun	11	34%
3	12 - 16 Tahun	0	0%
4	17 - 21 Tahun	0	0%
5	Lebih dari 21 Tahun	0	0%
Total		33	100%

Sumber: Data Personalia PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare, 2020

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui jumlah tingkat masa kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare, dengan melihat dari dari tingkat masa kerja terendah yaitu 1–5 tahun sebanyak 22 Orang Atau 66%, 6 – 11 tahun sebanyak 11 orang atau 34%, Jadi karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare tingkat masa kerja paling lama 11 tahun.

Pengujian Hipotesis

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang distribusi frekuensi jawaban melalui data yang terkumpul dari kuesioner. Data yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif yaitu dengan cara pemberian skor dari setiap jawaban responden. Uraian dari masing-masing variabel Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan karir, dan Efektifitas Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Validitas Dan Reabilitas

Pada pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis korelasi *product moment*. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program aplikasi *Statistical Product and service Solution (SPSS)* 21. Nilai korelasi yang berada di atas dari 33 sampel yang digunakan untuk mendapatkan nilai r tabel yaitu 0,344 menunjukkan sebagai item yang valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini;

Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	Korelasi	r table	Keterangan
1	Penilaian prestasi kerja			
	Indikator 1	0,768	0,344	Valid
	Indikator 2	0,624	0,344	Valid
	Indikator 3	0,465	0,344	Valid
	Indikator 4	0,593	0,344	Valid
	Indikator 5	0,569	0,344	Valid
	Indikator 6	0,618	0,344	Valid
	Indikator 7	0,562	0,344	Valid
	Indikator 8	0,694	0,344	Valid
Indikator 9	0,650	0,344	Valid	
2	Pengembangan Karir			
	Indikator 1	0,643	0,344	Valid
	Indikator 2	0,721	0,344	Valid
	Indikator 3	0,709	0,344	Valid
	Indikator 4	0,750	0,344	Valid
	Indikator 5	0,648	0,344	Valid
	Indikator 6	0,668	0,344	Valid
	Indikator 7	0,676	0,344	Valid
	Indikator 8	0,851	0,344	Valid
Indikator 9	0,788	0,344	Valid	
3	Efektifitas Kerja Karyawan			
	Indikator 1	0,633	0,344	Valid
	Indikator 2	0,512	0,344	Valid
	Indikator 3	0,713	0,344	Valid
	Indikator 4	0,715	0,344	Valid
	Indikator 5	0,814	0,344	Valid
	Indikator 6	0,434	0,344	Valid
	Indikator 7	0,596	0,344	Valid
	Indikator 8	0,549	0,344	Valid
Indikator 9	0,572	0,344	Valid	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Penilaian prestasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Efektifitas Kerja Karyawan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,344 sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dari program SPSS 21 untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 7 berikut ini:

Hasil pengujian realibilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja	0,659	Reliabel
Pengembangan Karir	0,875	Reliabel
Efektifitas Kerja Karyawan	0,794	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel-variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang lebih besar dari 0,5 yaitu variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0,659, variabel pengembangan karir sebesar 0,875, dan variabel efektifitas kerja karyawan sebesar 0,794, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis Linear Berganda

Setelah dilakukan pengumpulan data yang telah diberikan ke responden dan mendistribusikannya kedalam skor nilai yang sudah di tentukan, langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Efektifitas Kerja Karyawan).

Untuk lebih mempermudah mengetahui pengaruh variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja serta Pengembangan Karir) terhadap pengaruh variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan), penulis menggunakan bantuan SPSS (*Statistic for Products and Service Solution*) versi 21. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olah data dari aplikasi SPSS 21, hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,641	6,770		1,129	,268
Penilaian prestasi kerja	,407	,188	,331	2,168	,038
Pengembangan karir	,352	,129	,417	2,731	,010

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja karyawan

Dalam rumus regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dan nilai-nilai output diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 7,641 + 0,407X_1 + 0,352X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat jelaskan bahwa:

- Nilai a (Constant) = 7,641 artinya, jika Penilaian prestasi kerja tidak mengalami perubahan, maka Efektifitas kerja karyawan adalah sebesar 7,641

- b. Nilai $b_1 = 0,407$ artinya, setiap peningkatan Penilaian prestasi kerja sebesar 1, maka Efektifitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c. Nilai $b_2 = 0,352$ artinya, setiap peningkatan Pengembangan karir sebesar 1, maka Efektifitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,352 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji hipotesis secara parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,641	6,770		1,129	,268
Penilaian prestasi kerja	,407	,188	,331	2,168	,038
Pengembangan karir	,352	,129	,417	2,731	,010

Pada Uji t atau secara parsial, untuk mengetahui apakah variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja X_1 dan Pengembangan Karir X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan Y) maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau signifikan lebih kecil dari 0,05. Dari tabel 8 diatas, maka uji t dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis secara parsial
 - H_0 : Secara parsial, variabel-variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan).
 - H_1 : Secara parsial, variabel-variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan).
- Menentukan signifikan
Tingkat signifikan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$)
- Menentukan t_{hitung} berdasarkan tabel 8, variabel Penilaian prestasi kerja = 2,168 serta variabel Pengembangan karir = 2,731
- Menentukan t_{tabel} yaitu dengan derajat bebas = $n - m$
 $n = \text{Jumlah sampel} = 33$
 $m = \text{Jumlah variabel} = 2$
 derajat bebasnya adalah $33 - 2 - 1 = 30$ jadi $t_{tabel} = 2,042$ $t_{hitung}(X_1) = 2,168$
 $t_{hitung}(X_2) = 2,731$
- Kriteria penilaian
 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dapat dilihat dari nilai yang telah diperoleh, bisa dijelaskan sebagai berikut ini :

- Variabel Penilaian prestasi kerja (X_1) $2,168 \geq 2,042$ dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) artinya, H_0 ditolak, variabel Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan. Maka hipotesis kedua pada poin a dapat dinyatakan terbukti kebenarannya yaitu Secara parsial,

- b. Variabel Pengembangan Karir (X_2) $2,731 \geq 2,042$ dan signifikan $\geq 0,05$ ($0,000 \geq 0,05$) artinya, H_0 ditolak, artinya variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan. Maka hipotesis kedua pada poin a dapat dinyatakan terbukti kebenarannya yaitu Secara parsial, variabel-variabel independen (Penilaian Prestasi kerja dan Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan).

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Silmultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,123	2	111,562	8,679	,001 ^b
	Residual	385,604	30	12,853		
	Total	608,727	32			

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja

Analisis variansi (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Peran analisis ANOVA adalah untuk menguji signifikan Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan, pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikan lebih kecil dari 0,05. Langkah-langka uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Variabel-variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Efektifitas Kerja Karyawan.

H_1 : Variabel-variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Efektifitas Kerja Karyawan.

b. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Dari output yang diperoleh, F_{hitung} sebesar 8,679 dan signifikan sebesar 0,00

c. Menentukan F_{tabel} dapat dilihat pada statistik pada tingkat signifikan 0,05,

Derajat bebas pembilang = $(m-1) = 2-1 = 1$

Derajat bebas penyebut = $(n-m) = 30-2 = 28$ $F_{tabel} = 3,34$

d. Kriteria Penilaian

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 tolak (Signifikan)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 terima (Tidak signifikan)

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan, terhadap variabel Efektifitas Kerja Karyawan (Y). Dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,679 \geq 3,34$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak (Signifikan) dan terima H_1 diterima (signifikan) dan hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,657	,324	3,585

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja

- a. **R** menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua variabel independen dan satu variabel dependen. Kalau nilainya mendekati angka 1 hubungan antara kedua variabel kuat dan searah, mendekati 0 hubungan antara kedua variabel lemah atau tidak berhubungan dan kalau mendekati -1 hubungan antara kedua variabel kuat dan tidak searah. Nilai yang didapat sebesar 0,605, artinya, korelasi antara Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,605. Ini berarti korelasi antara variabel Penilaian Prestasi Kerja Pengembangan Karir terhadap Efektifitas Kerja Karyawan itu kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. **R Square** atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis statistika dengan bantuan program SPSS (*Statistics for products and Services Solution*) 21, diperoleh $R^2 = 0,657$ artinya, 65,7% Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis data secara statistik dan hasil F tabel dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,679 \geq 3,34$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian prestasi kerja dan Pengembangan karir terhadap Efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare. Ini berarti bahwa semakin tinggi Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan Efektifitas kerja karyawan akan meningkat sebaliknya semakin rendah Penilaian prestasi kerja dan Pengembangan karir yang diberikan maka semakin rendah pula Efektifitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.

Dapat juga diketahui dari kedua variabel independen yang telah diteliti, bahwa Penilaian prestasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap Efektifitas kerja karyawan dibanding Pengembangan karir. Dimana persamaan regresi Linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di dapatkan $Y = 7,641 + 0,407X_1 + 0,352X_2 + e$, maka jelas bahwa, Penilaian prestasi kerja lebih berpengaruh dari pada pengembangan karir.

a. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Pemimpin harus hendaknya mengatasi permasalahan yang ada dalam kantor maupun luar kantor yang berhubungan dengan karyawannya, maka pemberian penilaian prestasi kerja merupakan ujung tombak agar karyawan dapat memajukan perusahaan, Efektifnya kerja karyawan dapat dinilai dari menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan oleh atasan, Untuk itu perlu diperhatikan oleh pimpinan instansi, karena dengan adanya Penilaian prestasi kerja, karyawan lebih meningkatkan efektifitas kerjanya dan dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak khususnya karyawan yang bekerja dengan loyalitas, artinya karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, instansi dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil analisis data secara statistik, dan dari hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($2,168 \geq 2,042$) dan signifikan $\geq 0,05$ ($0,000 \geq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik, dan dari hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($2,731 \geq 2,042$) dan signifikan $\geq 0,05$ ($0,000 \geq 0,05$), ini membuktikan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare.

V. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Dari hasil uji t atau parsial, dilihat dari variabel penilaian prestasi kerja menunjukkan hasil perhitungan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,168 \geq 2,042$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2015:257) dalam buku Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya kuat karena dilihat dari koefisien determinasi R square, untuk mengetahui persentase variabel independen terhadap variabel dependen nilainya 0,657 dipersentasekan menjadi 65,7% untuk pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir lebihnya itu 34,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Variabel Pengembangan Karir didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,731 \geq 2,042$) dan signifikan $\geq 0,05$ ($0,00 \geq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya lemah karena dilihat dari koefisien determinasi R square untuk mengetahui persentase variabel independen terhadap variabel dependen nilainya 0,367 dipersentasekan menjadi 36,7% untuk pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir lebihnya itu 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Dari hasil analisis data secara statistic dan hasil F table dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,679 \geq 3,34$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Parepare. Menurut Sugiyono (2015:257) dalam buku Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya kuat karena terbukti pada analisis secara simultan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan dilihat dari uji F tingkat signifikan 0.000 berarti di bawa 0.05, jikalau berada di bawa 0.05 berarti betul adanya pengaruh yang simultan atau secara bersama-sama penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang telah diteliti, dapat diketahui bahwa, penilaian prestasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja karyawan dibanding pengembangan karir. Dimana persamaan regresi Linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di dapatkan $Y = 7,641 + 0,407X_1 + 0,352X_2 + e$, maka jelas bahwa, penilaian prestasi kerja lebih berpengaruh dari pada pengembangan karir.

Referensi

- Ahyakudin, A. (2017). Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Sumberdaya Manusia Di Bank Syariah Bukopin. *Syiar Iqtishadi: Journal Of Islamic Economics, Finance And Banking*, 1(2).
- Amrullah, A., Siburian, P. S., & Zainurossalamia, S. (2016). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. *Kinerja*, 13(2), 99-118.

- Arafah, S., & Sembiring, E. A. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Dengan Pemakaian Metode Perpektual Terhadap Penggunaan Aplikasi Quickbooks Accounting System (Studi Kasus Ud. Rizky Assila Ulfa). *Bisei: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 3(2).
- Bionda, A. R., & Mahdar, N. M. (2017). Pengaruh Gross Profit Margin, Net Profit Margin, Return On Asset, Dan Return On Equity Terhadap Pertumbuhan Laba Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia. *Kalbisocio Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 4(1).
- Ika, L. (2018). *Pengaruh Kepribadian Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Surya Jalan Juanda Ponorogo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Juliandi, A. (2014). Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(01).
- Medan, K. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pembangunan.
- Mulyadi, F., & Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung* (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Trimiana, R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).