

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BEAUTY KENDARI

(Studi Kasus Toko Beauty Cabang Mandonga)

Muh Zabir Zainuddin,¹⁾ Asri Djauhar,²⁾ Ryan Imadani Andjasmara,³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Toko Beauty Kendari (Studi Kasus Cabang Mandonga). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel ada 20 karyawan, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik data sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga karena nilai $t_{hitung} 3,204 > t_{tabel} 2,101$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Kata Kunci: Pengembangan Karir-Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development on the performance of Kendari Beauty Shop employees (Case Study of the Mandonga Branch). This research is a quantitative research. The types of data used in this study are primary and secondary data with data collection techniques through observation, distribution of questionnaires and interviews. The number of samples is 20 employees, sample selection is done using census data techniques. The analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. Based on the results of simple linear regression analysis, it shows that there is a positive and significant influence on the performance of employees of the Kendari Beauty Shop, Mandonga Branch, because the t_{count} is $3.204 > t_{table} 2.101$ and the significant value is $0.005 < 0.05$, so the hypothesis is accepted.

Keywords: Career Development-Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit maupun kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas tentunya melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Untuk dapat mencapai karir yang diinginkan, salah satu faktor yang perlu sumber daya manusia perhatikan adalah kinerja mereka, karena untuk dapat mencapai tujuan karir mereka dibutuhkan kinerja yang baik, selain itu program pengembangan karir diharapkan dapat membuat sumber daya manusia merasa terpacu untuk menunjukkan potensi atau kinerja terbaik mereka sebagai usaha untuk mendapatkan jabatan atau posisi yang mereka inginkan.

Saat ini Toko Beauty Kendari khususnya Cabang Mandonga sudah menyediakan program pengembangan karir untuk karyawannya dengan membuat beberapa program seperti program mutasi karyawan, promosi kenaikan jabatan, dan seleksi internal karyawan. Selain itu Beauty cabang Mandonga juga memperhatikan karyawannya yang dianggap mampu untuk dikembangkan karirnya dengan mengikutkan karyawan tersebut kedalam program pelatihan, seminar, dan program lainnya. Namun kesempatan untuk mengembangkan karir masih belum dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan, karena belum diterapkannya secara efektif program pembimbing dan sponsor, sehingga masih ada karyawan yang merasa bingung untuk mendapatkan nasihat dan saran dalam mengembangkan karirnya. Keputusan Toko Beauty Cabang Mandonga dalam membantu mengembangkan karir karyawannya juga berdasarkan kinerja karyawan itu sendiri, semakin baiknya kinerja karyawan, maka semakin besar kesempatan karyawan akan mendapatkan penilaian oleh atasannya dan departemen sumber daya manusia untuk kenaikan jabatan.

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seseorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan.

Charles Handy (2018:120), seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda. Handy menekankan bahwa para karyawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, menurutnya pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga.

2. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Apriliani sukwar (2018) pengaruh career development (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) rayon sungguminasa. Bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara career development (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada pt.pln (persero) rayon sungguminasa.

Suci Septia Ningsih (2019) Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kc Madiun. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siti Romlah (2020) Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Mantri Ksp. Bangun Jaya Di Bandung. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fira Sartika (2021) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Abc Hardware Industri. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Amelia yuniar yusup (2020) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Pengembangan Karir

Menurut Stone (2000:553) pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

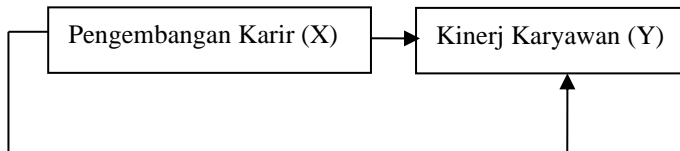
Kinerja Karyawan

Hasibuan (2011:94) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono 2014:95).

Kerangka Pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap suatu masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang di kemukakan dalam uraian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

“Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Beauty Kendari”.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Sugiyono (2012:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan teori di atas menjadi salah satu acuan bagi peneliti untuk menentukan populasi. Populasi penelitian adalah karyawan Toko Beauty Kendari yang berjumlah 20 responden.

Sampel

Sugiyono (2015:118) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut metode sensus. Menurut sugiyono (2015:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 responden.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data informasi yang lengkap, maka metode yang di gunakan data dalam penelitian ini adalah :

Koesioner (Angket)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pihak-pihak yang terkait (responden) untuk dijawab. Data dikumpulkan dari jawaban responden dengan berpedoman pada skala likert berikut ini.

**Tabel 3.1 Penilaian dan Scoring
Pengukuran Persepsi**

Nomor	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Pengukuran data yang berkaitan dengan variable bebas maupun variable terikat dilakukan dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2013:132) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variable penelitian. Penentuan skala likert menggunakan skala 1 sampai dengan 5 :

Metode Analisis

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik dengan bantuan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012:62).

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *pearson correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Dengan taraf signifikan kurang dari 0,05. Jika nilai $r \geq 0,39$ maka data tersebut adalah valid.

2. Uji Reabilitas Data

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode *Alpha Cronbach*, nilai batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *Alpha Cronbach* adalah $\geq 0,60$. Sekaran & Roger Bougie (2017:119).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Alpha Cronbach* dari masing -masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2012:122).

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2013:270) analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dikatakan regresi linear sederhana karena jumlah variabel independennya hanya satu.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kedua komponen variabel tersebut diatas, maka digunakan model sampel regresi linear sederhana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:275) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen

Model tersebut di atas diaplikasikan sesuai dengan variabel yang diteliti :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pengembangan Karir

4. Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linear dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono, 2013:248). Analisis korelasi hubungan antara pengembangan karir (X) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan teknik analisis sederhana. Menurut Sugiyono (2017:228) mengemukakan koefisien korelasi merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel tersebut adalah sama.

Rumus koefisien korelasi *product moment* :

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

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar +1, artinya :

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.

- c. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted r^2* yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika *adjusted r^2* semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah responden
- X : Variabel independen
- Y : Variabel dependen
- $\sum X$: Jumlah variabel independen
- $\sum Y$: Jumlah variabel dependen

6. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Pengujian parsial ini dilakukan guna untuk mengetahui dampak signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi Hipotesis
 - a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
 - b. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
2. Menentukan derajat kepercayaan 0,95 (95%) dengan deviasi 0,05 (5%).
3. Menentukan signifikansi
 - a. Nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Statistik uji korelasi

r : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : Banyaknya sampel dalam penelitian

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, partisipan penelitian adalah karyawan pada Toko Beauty Kendari cabang Mandonga yang berjumlah 20 responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	18-23	10	50%
2	24-30	8	40%
3	>30	2	10%
Total		20	100%

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	7	35%
2	Perempuan	13	65%
Total		20	100%

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat jenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu 13 orang (65%) dibandingkan laki-laki sebanyak 7 orang dengan persentase (35%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA	10	50%
2	D3	4	20%
3	S1	6	30%
Total		20	100%

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat Pendidikan SMA sebanyak 10 responden atau 50%, tingkat Pendidikan D3 sebanyak 4 responden atau 20%, dan tingkat Pendidikan S1 sebanyak 6 responden atau 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden lebih banyak tingkat Pendidikan SMA yaitu sebanyak 10 orang atau 50%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 20 responden, diperoleh gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	< 5	13	65%
2	05-10	5	25%
3	>10	2	10%
Total		20	100%

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 orang (65%) dan sisanya telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 5 orang (25%) dan di atas 10 tahun sebanyak 2 orang (10%).

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Data

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuesioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam melakukan uji validitas maupun reabilitas sebanyak 20 responden, pengujian ini menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir	0,803	0,4438	Valid
	0,572	0,4438	Valid
	0,539	0,4438	Valid
	0,482	0,4438	Valid
	0,742	0,4438	Valid
	0,725	0,4438	Valid
Kinerja Karyawan	0,669	0,4438	Valid
	0,884	0,4438	Valid
	0,458	0,4438	Valid
	0,858	0,4438	Valid
	0,743	0,4438	Valid
	0,473	0,4438	Valid

Sumber : Olahan peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel pengembangan karir (X), dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena masing-masing r hitung > r tabel (0,4438) dan nilai signifikan < 0,05.

Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan data hasil angket, maka uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat diperoleh hasil pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel penelitian	Cronbach Alpha	Hasil
Pengembangan karir (X)	0,767	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,758	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 22.0

Pada tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar 0,60. Dengan demikian berdasarkan uji validitas dan uji reabilitas keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.111	4.987		2.027	.058
	PENGEMBANGAN_KARIR	.603	.188	.603	3.204	.005

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, diketahui nilai konstanta (a) sebesar 10,111. Sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0,603 maka model regresi yang menyatakan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut :
Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

$$Y = 10,111 + 0,603X$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,111 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel pengembangan karir adalah sebesar 10,111.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,603 yang berarti jika variabel pengembangan karir ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan Toko Beauty Cabang Mandonga meningkat sebesar 60,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel X dan Y, yaitu dalam hal ini adalah korelasi antar variabel Pengembangan Karir dan variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11
Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.328	1.56190

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R²) pada tabel Summary.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.328	1.56190

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR

Sumber : Hasil olahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.13 koefisien determinasi diperoleh nilai R square yaitu 0,363 atau 36,3%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,3% dan sisanya 63,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien regresi variabel pengembangan karir (X) menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan didapatkan output diperoleh t hitung sebesar 3,204. Nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-2$ atau $df = 20-2 = 18$ responden, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,101.

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.111	4.987		2.027	.058
	PENGEMBANGAN_KARIR	.603	.188	.603	3.204	.005

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat dari nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,204 > t_{tabel} 2,101 dengan nilai signifikan sebesar $0,0005 < 0,5$. Maka pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas diketahui nilai konstanta (a) sebesar 10,111. Sedangkan nilai koefisien (b) sebesar 0,603 maka model regresi yang menyatakan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 10,111 + 0,603X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,111 mengandung arti bahwa nilai konstan variabel pengembangan karir adalah sebesar 10,111.

2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,603 yang berarti jika variabel pengembangan karir ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan Toko Beauty Cabang Mandonga meningkat sebesar 60,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji regresi sederhana dimasukkan dalam uji regresi sederhana dalam bentuk rumus. Hasilnya bahwa Pengembangan Karir (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji t untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki $t_{hitung} (3,204) > t_{tabel} (2,101)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Apriliani Sukwar (2018), Suci Septia Ningsih (2019), Siti Romlah (2020), Fira Sartika (2021), dan Amelia Yuniar Yusup (2020) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana pada variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga. Sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi (r) positif, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga. Pengaruh yang ditimbulkan oleh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini terlihat dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mempunyai arti bahwa apabila tingkat pengembangan karir pada Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga menurun/buruk maka akan semakin menurun kinerja karir karyawannya. Sebaliknya jika tingkat pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan dapat meningkat baik atau terarah pada Toko Beauty Kendari Cabang Mandonga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* :Bandung, Mandar Baru.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ketujuh. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heller, Robert. 2018 . Charles Handy. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kasmir. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta :Bandung.
- Moehersono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- M. Kadarisman. 2012. *"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Ningsih, Suci Septia. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN: Ponorogo.
- Robbins, P. Stephen.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga :Jakarta.
- Romlah, Siti. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Mantri Ksp. Bangun Jaya*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Universitas Stie Stan-Indonesia Mandiri : Bandung.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Raymond A. Noe, dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sartika, Fira. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Abc Hardware Industry*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Universitas Stie Ibmi : Medan.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Setianingrum, Ari. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Bprs. Bumi Artha Sampang*. Skripsi.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung :Jakarta.
- Stone, B. B.2000. *A system s's approach to professional development*.

- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* : Bandung Alfabeta, CV.
- Sukwar, Apriliani. 2018. *Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) terhadap kinerja karyawan pada PT.Pln (Persero)*. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Muhammadiyah: Makassar.
- Syamsir Torang. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung:Alfabeta.