

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA UPTD TAMAN  
BUDAYA PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF CAREER PLANNING AND JOB INVOLVEMENT ON WORK PRODUCTIVITY AT  
DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM UPTD CULTURAL PARK NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Regina Mamahit<sup>1</sup>  
Greis M. Sendow<sup>2</sup>  
Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
email: <sup>1</sup>[reginamamahit@yahoo.com](mailto:reginamamahit@yahoo.com)  
<sup>2</sup>[greis\\_sendow@ymail.com](mailto:greis_sendow@ymail.com)  
<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Perencanaan karir dan keterlibatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan diberbagai bidang. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih produktif atau sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan memuaskan guna memenuhi produktivitas kerja suatu perusahaan atau instansi membutuhkan perencanaan karir dan keterlibatan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulawesi Utara. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 36 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan karir dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulut sebaiknya melihat dan memperhatikan produktivitas kerja karyawan sehingga perencanaan karir lebih baik dan keterlibatan kerja karyawan semakin tinggi, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi instansi dimasa yang akan datang.

**Kata kunci:** *perencanaan karir, keterlibatan kerja, produktivitas kerja*

**Abstract:** *Human resources is a part of a whole management available resources and available in an organization or government. Career planning and job involvement of work can be affecting on work productivity from an organization or company in various sector. Using the labor that effective and directed is the key to the projected increase in employee performance so is required a company policy in order to run an employee to want to work more productive or in accordance with a plan that set .To gain maximum results and satisfactory in order to get work productivity a company or organization need planning career and job involvement. The purpose of this study is determine the career planning and job involvement to work productivity at Department of Culture and Tourism Cultural Park UPTD North Sulawesi. The method used is associative with multiple linear analysis techniques. Sample set of 36 employees with saturated sampling method. The results showed career planning and job involvement jointly significant effect on work productivity, career planning partially no significant effect on work productivity at Department of Culture and Tourism Cultural Park UPTD North Sulawesi. The leader of Department of Culture and Tourism Cultural Park UPTD North Sulawesi should pay more attention and look to the work productivity so that planning career can be more better and job involvement more higher, can be useful and beneficial for the organization in the future.*

**Keywords :** *career planning, job involvement, work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintahan. Hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2009 : 10).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Sulawesi Utara yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat di bidang kesenian mendapatkan sorotan mengenai produktivitas kerja dalam organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan. Karena itu peningkatan produktivitas dan hasil produktivitas kerja menjadi sangat penting. Sebuah organisasi akan dapat bertahan dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif dan efisien.

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2015 : 204). Keinginan setiap perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien membuat para karyawannya dapat melakukan perencanaan karir mereka serta keterlibatan kerja. Dengan adanya keinginan membuat karyawan harus mempunyai perencanaan karir yang matang serta memiliki keinginan untuk melibatkan diri dalam pekerjaan mereka. Salah satu langkah yang ditempuh untuk memenangkan persaingan tersebut karyawan dituntut untuk mempunyai *skill, knowledge, ability*, (keterampilan, pengetahuan, kemampuan) yang tinggi agar dapat menjadi sumber daya yang mampu bersaing, mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan bersaing diluar organisasi tempat bekerja secara nasional maupun internasional.

Setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Perencanaan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, agar karir dapat berlangsung dengan baik dan sesuai keinginan dibutuhkan keterlibatan kerja dari karyawan itu sendiri. Tujuan diadakannya perencanaan karir agar para karyawan dapat menyadarkan diri dan mamahami diri sendiri, mempersiapkan diri untuk untuk kedepannya bagi kepentingan perusahaan, serta dapat mendorong karyawan tersebut untuk tumbuh dan berkembang. Sesuai dengan pengertian perencanaan karir yaitu proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir yang realistik memaksa individu untuk melihat peluang yang ada sehubungan dengan kemampuannya (Sunyoto, 2015 : 165).

Aspek yang berikutnya adalah keterlibatan kerja. Setelah karyawan melakukan perencanaan karir, sebaiknya diikuti dengan keterlibatan kerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Judge, 2008:100). Semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan harus terlibat dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya demi mencapai produktivitas kerja. Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008 : 100).

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Sulawesi Utara.
2. Perencanaan karir terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Sulawesi Utara.
3. Keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2008: 5) yaitu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Hasibuan (2009 : 10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia. Dapat di simpulkan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi setiap perusahaan demi kelancaran berlangsungnya suatu pekerjaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

### Perencanaan Karir

Sunyoto (2015:165) mendefinisikan perencanaan karir (*career planning*) adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir yang realistis memaksa individu untuk melihat peluang yang ada sehubungan dengan kemampuannya. Perencanaan karir merupakan suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya (Sofyandi, 2008:148). Perencanaan karir sangat dibutuhkan oleh setiap instansi maupun perusahaan serta dapat memajukan kemampuan setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

### Keterlibatan Kerja

Robbins & Judge (2008:100) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Sedangkan menurut Veithzal dan Mulyadi (2012:246) keterlibatan kerja merupakan derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan harus terlibat dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan.

### Produktivitas Kerja

Ardana, Mujiati dan Utama (2012:270) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Sunyoto (2015 : 204) produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Meilan Sugiarto (dalam Suyonto, 2015 : 41) secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

### Penelitian Terdahulu

Rimper (2014) dengan judul penelitiannya *Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado*. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Sampel penelitian ini adalah 45 orang karyawan di Kantor PT PLN (Peresero) Area Manado. Alat uji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya adalah Perencanaan Karir dan *self efficacy* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Manado.

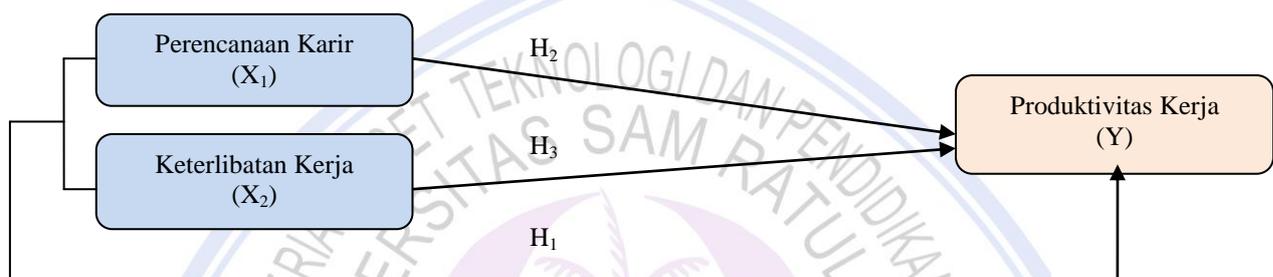
Kakinsale (2015) dengan judul penelitiannya, *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

pada PT. Bangun Wenang *Beverages* Manado. Metode yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis linear berganda. Sampel yang ditetapkan sebanyak 50 karyawan dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages*.

Assagaf (2015) dengan judul penelitiannya, Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan daerah Kota Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin, sebanyak 79 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber : Kajian Teori 2016*

### Hipotesis Penelitian

- $H_1$  : Perencanaan karir dan keterlibatan kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja  
 $H_2$  : Perencanaan karir secara parsial diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja  
 $H_3$  : Keterlibatan kerja secara parsial diduga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan atau pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara dengan waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, mulai dari bulan januari sampai dengan bulan april 2016.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012, : 80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah pegawai 36 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 responden dimana seluruh pegawai dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel yang disebut sensus atau pengambilan sampel jenuh.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Survey
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kusioner

### **Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2010 : 206) Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Valid tidaknya suatu item dapat diukur dengan membandingkan indeks korelasi produk, moment pearson dengan level membandingkan indeks signifikan 5% bila signifikan hasil korelasi  $<0,05$  (5%) maka dinyatakan valid dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengorelasikan antar skor item instrument.

### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/kejegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya realibilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009 : 87).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009 : 60). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  (Ghozali, 2009 : 60).

### **Uji Heteroskedastitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009 : 62).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009 : 63). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009 : 63).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

### **Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

### Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (R) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (R) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

### Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Perencanaan Karir ( $X_1$ )	$X_{1-1}$	0,000	Valid
	$X_{1-2}$	0,000	Valid
	$X_{1-3}$	0,000	Valid
	$X_{1-4}$	0,000	Valid
	$X_{1-5}$	0,000	Valid
	$X_{1-6}$	0,000	Valid
	$X_{1-7}$	0,000	Valid
	$X_{1-8}$	0,000	Valid
Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )	$X_{2-1}$	0,000	Valid
	$X_{2-2}$	0,000	Valid
	$X_{2-3}$	0,000	Valid
	$X_{2-4}$	0,000	Valid
	$X_{2-5}$	0,000	Valid
	$X_{2-6}$	0,000	Valid
	$X_{2-7}$	0,000	Valid
	$X_{2-8}$	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	$Y_1$	0,000	Valid
	$Y_2$	0,000	Valid
	$Y_3$	0,000	Valid
	$Y_4$	0,000	Valid
	$Y_5$	0,000	Valid
	$Y_6$	0,000	Valid
	$Y_7$	0,000	Valid
	$Y_8$	0,000	Valid

Sumber : Olahan data SPSS 20, 2016

Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap bulir pernyataan dikatakan valid.

**Uji Reabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach
Perencanaan Karir ( $X_1$ )	0,789
Keterlibatan Kerja ( $X_2$ )	0,796
Produktivitas Kerja (Y)	0,795

Sumber : Olahan data SPSS 20,2016

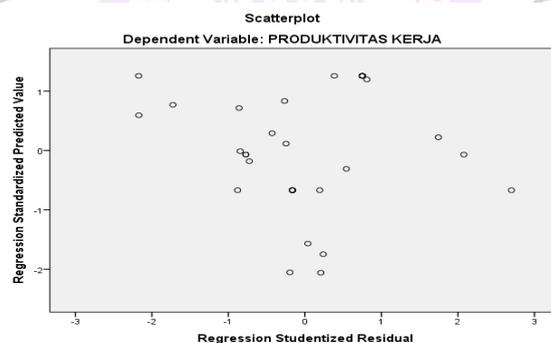
Tabel 2. menunjukkan koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.789, 0.796, 0.795 (nilai reliabilitas instrumen  $> 0,6$ ), artinya variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y dinyatakan reliabel.

**Uji Multikolinieritas****Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Perencanaan Karir	0.547	1.827
Keterlibatan Kerja	0.547	1.827

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

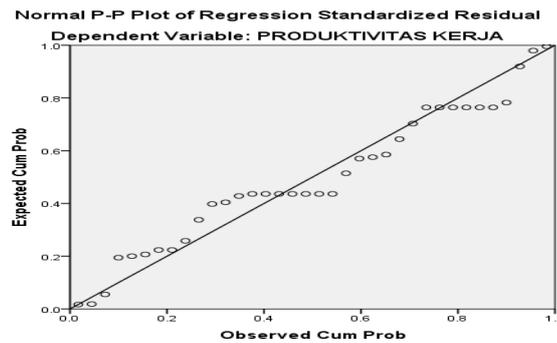
Hasil pada Tabel 3. diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF  $< 10$  dan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 ( $> 0,1$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

**Uji Heterokedastisitas****Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 2. diatas grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

## Uji Normalitas



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Gambar 3 sebelumnya menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.502	4.114		2.553	.015
Perencanaan Karir	.174	.144	.198	1.209	.235
Keterlibatan Kerja	.512	.148	.568	3.463	.001

Sumber: Olahan data SPSS 20,2016

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 10.502 + 0.174X_1 + 0.512X_2$

Dimana:

$X_1$  = Perencanaan karir

$X_2$  = Keterlibatan kerja

Y = Produktivitas kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a konstanta sebesar 10.502, artinya bahwa jika perencanaan karir ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya produktivitas kerja (Y) sebesar 10.502 satuan.
2. Koefisien regresi dari perencanaan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,174, artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel perencanaan karir ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,174 satuan.
3. Koefisien regresi dari keterlibatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,512, artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel keterlibatan kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,512 satuan.

**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

F	Sig.
17.441	.000 <sup>p</sup>

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil analisis regresi pada tabel 5. menggunakan SPSS 20 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti bahwa perencanaan karir ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja(Y).

**Uji Parsial (Uji t)****Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
(Constant)	2.553	.015
Perencanaan karir	1.209	.235
Keterlibatan kerja	3.463	.001

Sumber: Olahan data SPSS 20, 2016

Hasil uji t pada Tabel 6. dapat dilihat bahwa perencanaan karir ( $X_1$ ) nilai signifikansi 0,235 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$  atau perencanaan karir ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja (Y). Dari hasil uji t dilihat bahwa Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) nilai signifikansi = 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau keterlibatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

**Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji Koefisien Korelasi (R)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.569 <sup>a</sup>	0.323	0.299	1.4372

Sumber: Olahan Data SPSS 20, 2016

Hasil pada Tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,717 atau 71,7% artinya hubungan antara perencanaan karir dan keterlibatan kerja dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square adalah 0,514 atau 51,4%. Artinya pengaruh semua variable bebas perencanaan karir ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel independen produktivitas kerja adalah sebesar 51,4% dan sisanya sebesar 48,6 persen di pengaruhi variabel lain. Dengan demikian variabel independen meliputi perencanaan karir ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Pembahasan****Perencanaan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil analisis bahwa secara simultan perencanaan karir dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari Perencanaan karir ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y). Ini mengartikan bahwa karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya merasa perlu dan penting untuk melakukan perencanaan karier serta terlibat langsung atau ikut serta setiap kerja atau kegiatan didalam instansi tersebut dengan kata lain karyawan terlibat langsung dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi instansi.

### **Perencanaan Karir Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa ( $X_1$ ) Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulut sudah memiliki perencanaan karir yang baik namun itu tidak menjadi faktor pendukung produktivitas kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Massie (2015) yang menyatakan bahwa perencanaan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, kinerja disini merupakan bagian dari produktivitas kerja.

### **Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa ( $X_2$ ) keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov Sulut, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kakinsale (2015) yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kinerja disini berhubungan dengan produktivitas kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan perencanaan karir dan keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulut.
2. Perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulut.
3. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulut.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Prov. Sulut mengingat perencanaan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti pimpinan instansi sebaiknya melihat dan memperhatikan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan lebih ingin melakukan perencanaan karir yang lebih baik agar dapat berguna dan bermanfaat bagi instansi dimasa yang akan datang. Dan untuk keterlibatan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja karyawan sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan serta pimpinan sebaiknya selalu memberikan perhatian pada karyawannya agar keterlibatan kerja karyawan semakin tinggi dan dapat menambah nilai positif bagi karyawan maupun instansi dimasa yang akan datang.
2. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I Komang, Mujiati, Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y. 2015 Pengaruh Disiplin, Motivasi, Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8692/8256>. Diakses pada 17 Maret 2016. Hal. 639-649.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks, Jakarta.

- Ghozali, I. 2009. *Apilikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universtitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kakinsale, Alfine. 2015. Pengaruh keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7619/7177>. Diakses pada 17 Maret 2016. Hal. 901-911.
- Massie, Renaldy. 2015. Pengaruh Perencanaan karir, Pelatihan, dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 15 No. 5 2015*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>. Diakses pada 17 Maret 2016. Hal. 635-645.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Intrumentasi*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Rimper, Rinna. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado. *Jurnal EMBA Vol. 2 No.4 Desember 2014*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6345/5863>. Di akses pada 29 Januari 2016. Hal. 413-423.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviors)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suyonto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.