

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LAMA BEKERJA KARYAWAN
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. PEGADAIAN
KANWIL V MANADO**

***THE INFLUENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL AND LONGER WORKING EMPLOYEES
TOWARD CAREER DEVELOPMENT AT PT. PEGADAIAN REGIONAL OFFICE V MANADO***

Oleh:

**Indra I. Nandy¹
Mac Donald Walangitan²**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: ¹indra_nandy@yahoo.com
²macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Setiap organisasi saling bersaing dimana persaingan tersebut tidak bersifat regional tetapi bersifat global dan menyeluruh. Pengembangan karir karyawan merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini penting untuk dilakukan perusahaan agar dapat menciptakan perpaduan antara kebutuhan perusahaan dengan pengembangan potensi karyawan secara maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan berpengaruh pada pengembangan karier. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada pengembangan karir. Secara parsial penilaian prestasi berpengaruh positif signifikan, dan lama bekerja berpengaruh negatif signifikan pada pengembangan karir. Pimpinan perusahaan sebaiknya meningkatkan penilaian terhadap loyalitas karyawan yang telah lama bekerja agar karyawan bisa memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karirnya.

Kata kunci: *penilaian prestasi kerja, lama bekerja, pengembangan karier*

Abstract: *Every organization compete each other, where the competition is not regionally but globally and entirely. Employee career development is an important part in human resource management. This is important for the company to create a synergy between company needs and employee's development potential to the fullest. The purpose of this research is to determine whether the performance appraisal and employee's work duration influence on career development. This method of this research is associative research. This research was conducted at PT. Pegadaian Regional Office V Manado. The research technic in this research is saturated sampling in which the population is the entire samples. The analysis method is multiple linier regressions. The result of this research showed that partially performance appraisal has a positive effect and work duration affect negatively to the career development. The company's leader should improve the assessment of the employee that already work longer, so that the employee could have a chance in career development.*

Keywords: *job performance appraisal, long work, career development*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Setiap organisasi terdapat persaingan yang terjadi tidak lagi bersifat regional tetapi bersifat global dan menyeluruh. Kunci keberhasilan dari kompetisi ini tentu saja terletak pada kualitas sumber daya manusianya karena seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan manusia dan pengelolannya.

Usaha untuk menyediakan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas sebenarnya bukan hanya tanggung jawab pemerintah saja, tetapi juga menjadi tanggung jawab dari pihak swasta untuk tercapainya cita-cita pembangunan nasional. Ini menunjukkan bahwa pihak swasta juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua aspek yakni aspek kualitas dan aspek kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia tersebut. Kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi organisasi dalam perusahaan.

Salah satu metode yang diperlukan guna meningkatkan kualitas dari karyawan yaitu adanya penilaian prestasi kerja karyawan dalam usaha mengembangkan karir seorang karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pengembangan karir karyawan diarahkan agar lebih meningkatkan kemampuan sekaligus mempersiapkan diri untuk dipromosikan. Fenomena yang berkembang di dalam perusahaan bahwa prestasi kerja dan lama bekerja adalah hal yang paling menunjang untuk pengembangan karir. Melihat dari kondisi perusahaan yang baik dan niat para pegawai yang tidak hanya mencari pendapatan saja tetapi kebanyakan karyawan lebih cenderung termotivasi bekerja ketika para karyawan melihat adanya jenjang karir yang baik didalam suatu perusahaan dengan kata lain bahwa seorang karyawan yang bekerja di perusahaan tidak hanya menduduki jabatan atau golongan pangkat yang statis.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan terhadap pengembangan karir
2. Penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir.
3. Lama bekerja karyawan terhadap pengembangan karir.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2000:7). Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja (Heidjrachman dan Husnan, 1990:126).

Lama Bekerja

Pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja (Winardi, 2001:2). Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat (Handoko, 2008:47).

Pengembangan Karier

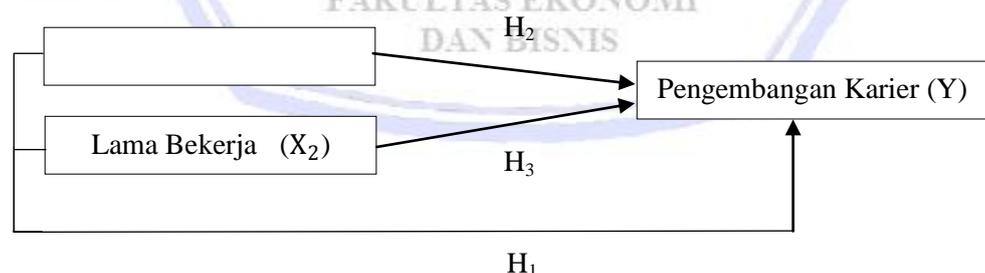
Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2001:77). Pengembangan karier merupakan usaha perbaikan yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana kariernya (Handoko, 2008:130).

Penelitian Terdahulu

Sanger (2013) meneliti tentang Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kejaksaan tinggi Sulawesi Utara. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara selalu berusaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu bekerja optimal dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana pemimpin menilai kemajuan yang dicapai pegawai kearah sasaran yang ditetapkan. Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana individu terlibat dalam pekerjaannya. Motivasi kerja adalah dorongan supaya pegawai giat dan antusias dalam mencapai hasil optimal. Kepuasan kerja adalah rasa aman pegawai terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan asosiatif dan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Pimpinan Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebaiknya lebih memperhatikan penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja para pegawai karena memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan produktivitas kerja dapat meningkat.

Lakoy (2010) meneliti tentang motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Motivasi adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Kajian Teori, 2014

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dirumuskan hipotesanya adalah :

- H₁. Penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan diduga berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir.
- H₂. Penilaian prestasi kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir.
- H₃. Lama bekerja karyawan diduga berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:100). Dalam penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan lama bekerja terhadap pengembangan karir karyawan PT Pegadaian Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Manado, jalan Dr. Soetomo No 199 Manado. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan November 2014 sampai Desember 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Manado yang berjumlah 41 orang. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:68). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Manado. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 41 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh karyawan tentang pendapat mereka mengenai pengaruh penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan PT. Pegadaian kanwil V Manado.

Definisi Pengukuran Variabel

Variabel penelitian dapat dibagi menjadi 2, yaitu :

Variabel Independen

1. Penilaian Prestasi Kerja (X_1)

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Sehingga dengan kegiatan ini maka akan memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

2. Lama Bekerja (X_2)

Lama bekerja dikaitkan dengan pengalaman kerja, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin berpengalaman orang tersebut, apabila seseorang itu telah mempunyai kecakapan atas bidang yang pernah dia lakukan. Karena pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal dimana seseorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja.

Indikator dari lama bekerja :

1. Usia
2. Masa kerja
3. Golongan
4. Senioritas

Variabel Dependen

Pengembangan Karir (Y)

Pengembangan karier merupakan usaha perbaikan yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana kariernya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan antara lain mencakup :

1. Penampilan/pelaksana kerja
2. Penyikapan diri
3. Peletakan jabatan
4. Loyalitas organisasi
5. Mentor dan sponsor

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji signifikansi ini dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*nilai Corrected Item - Total Correlation* pada *output Cronbach Alpha*) dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - k$), dalam hal ini *n* merupakan jumlah sampel dan *k* merupakan jumlah variabel independen (Ghozali, 2009:49).

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:46).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram residual. (Ghozali, 2009:74).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X_1 , X_2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|-------|---|--------------------------|
| Y | = | Pengembangan Karir |
| X_1 | = | Penilaian Prestasi Kerja |
| X_2 | = | Lama Bekerja |
| a | = | Konstanta |
| B_1 | = | Koefisien regresi X_1 |
| B_2 | = | Koefisien regresi X_2 |
| e | = | Faktor pengganggu |

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden Menurut Umur

Hasil penelitian diperoleh bahwa dari 41 responden, tak ada responden yang antara 21 – 25 tahun, sebanyak 15 % responden memiliki umur antara 26 – 30 tahun, sebanyak 37% responden memiliki umur antara 31 – 35 tahun, sebanyak 9% responden memiliki umur antara 36 – 40 tahun, dan sebanyak 5% responden berumur di atas 41 tahun 34%.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil penelitian diperoleh bahwa dari 41 responden menurut jenis kelamin, sebagian besar responden 64% merupakan responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sedangkan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebesar 36%.

Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian diperoleh bahwa dari 41 responden disimpulkan bahwa pengguna yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar 12% responden merupakan responden yang memiliki pendidikan SMA, 7% responden yang memiliki pendidikan diploma dan 81% yang memiliki pendidikan sarjana

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Prestasi Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	Valid	0,786	Reliabel
	$X_{1.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel
Lama Bekerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	Valid	0,795	Reliabel
	$X_{2.2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2.4}$	0,000	Valid		Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	Valid	0,729	Reliabel
	$Y_{1.2}$	0,011	Valid		Reliabel
	$Y_{1.3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1.4}$	0,000	Valid		Reliabel

Hasil uji Pearson Correlation, semua pernyataan pada variable Prestasi Kerja, Lama Bekerja, dan Pengembangan Karir dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05. Setiap pernyataan pada variable Prestasi Kerja, Lama Bekerja, dan Pengembangan Karir dinyatakan Reliabel karena nilai Alpha Cronbach > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

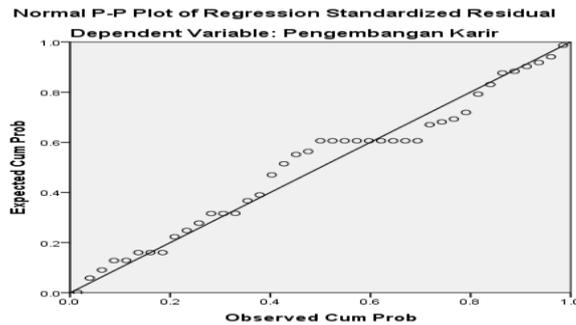
Tabel 2. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas	VIF	Keterangan
Prestasi Kerja	1,062	Bebas Multikolinieritas
Lama Bekerja	1,062	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Prestasi Kerja (X_1) dan Lama Bekerja (X_2), dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas

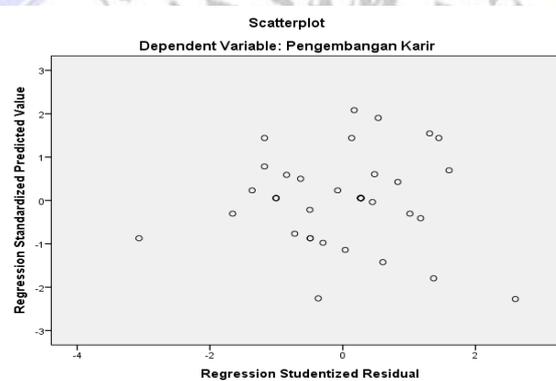


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* 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.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015.

Gambar 3 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 Pengembangan Karir.

Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS* seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat pada bagian "*Coefficient*" bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sign.	Ket
1 Constant	6.709			
Prestasi Kerja	0.704	12.119	.000	Signifikan
Lama Bekerja	-0.136	-2.469	.018	Signifikan

R= .892^a

Rsquare= .795

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil analisis regresi berganda, ditulis dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,709 + 0,704X_1 - 0,136 X_2 + e$$

Model regresi $Y = 6,709 + 0,704 X_1 - 0,136 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Prestasi Kerja (X_1) dan Lama Bekerja (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Pengembangan Karir (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 6,709 memberikan pengertian bahwa jika Prestasi Kerja (X_1) dan Lama Bekerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Pengembangan Karir (Y) sebesar 6,709 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien korelasi dari Prestasi Kerja (X_1) sebesar 0.704 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Prestasi Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Pengembangan Karir (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,704 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien korelasi dari Lama Bekerja (X_2) sebesar -0.136 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Lama Bekerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Pengembangan Karir (Y) akan mengalami Penurunan sebesar 0.136 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Faktor Prestasi Kerja (X_1) dan Lama Bekerja (X_2) maka akan mempengaruhi Pengembangan Karir (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel (Y).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.892	0.795	0.784	0.79300

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20* seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (**R**) yang dihasilkan adalah sebesar 0.892 atau 89,2% artinya mempunyai hubungan kuat Nilai R square adalah 0,795 atau 79,5% Artinya pengaruh semua variable bebas : Prestasi Kerja (X_1) dan Lama Bekerja (X_2) terhadap variable independen Pengembangan Karir adalah sebesar 79,5% dan sisanya sebesar 21,5% di pengaruhi variabel lain.

Uji F

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	Surn of Square	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	92.592	2	46.296	73.620	.000 ^b
	Residual	23.896	38	.629		
	Total	116.488	40			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan $F_{hitung} = 73,620 > 3,24$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa *Prestasi Kerja* (X_1) dan *Lama Bekerja* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	5.717	0.000
	Prestasi Kerja	12.119	0.000
	Lama Bekerja	-2.469	0.018

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2015

Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa *Prestasi Kerja* (X_1) $t_{hitung} = 12,119 > 2,024$ dan signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau *Prestasi Kerja* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa *Lama Bekerja* (X_2) $t_{hitung} = -2,469 < -2,024$ dan signifikansi p-value = $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau *Lama Bekerja* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Lama Bekerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian hipotesis pertama yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Lama Bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Pegadaian Kanwil V Manado.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian hipotesis kedua yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa Penilaian Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Pegadaian Kanwil V Manado. Hasil ini sesuai dengan pendapat Siagian (1996:223) bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pengaruh Lama Bekerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.pegadaian Kanwil V Manado. Pengalaman dan loyalitas di suatu perusahaan tidak menjamin karyawan dapat mengembangkan karirnya karena tidak hanya lama bekerja karyawan yang dinilai melainkan ada faktor-faktor lain yang lebih menunjang pengembangan karir karyawan. Hasil ini berbeda dengan pendapat Winardi (2001:2) pengalaman merupakan bentuk pendidikan informal, dimana seorang secara sadar bekerja sehingga ia akan mempunyai kecakapan praktis secara terampil dalam bekerja. Waktu, jenis pekerjaan, keterampilan, masa kerja dan pengalaman keterampilan sangat berperan, karena keterampilan yang dikerjakan berulang-ulang akan menjadi gerakan otomatis atau kebiasaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Prestasi Kerja dan Lama Bekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.
2. Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.
3. Lama Bekerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Saran

Saran dalam penelitian ini :

1. Mengingat Lama Bekerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Pengembangan Karir. Maka perusahaan harus memperhatikan faktor Lama Bekerja karena lama bekerja seseorang di perusahaan sangat membantu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab diperusahaan.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk Prestasi Kerja, Lama Bekerja dan Pengembangan Karir.
3. Penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Prestasi Kerja, Lama Bekerja dan Pengembangan Karir. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Pengembangan Karir yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Lakoy, Gainer. 2010. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Tergadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA VOL.1 No.4* <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view>. diakses tanggal 29 September 2014. Hal. 771-881.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Rosa Karya, Bandung.
- Sanger. 2013. Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibata Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4* <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/search/authors/view>. Diakses tanggal 29 September 2014. Hal. 1293-1303.
- Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.