

PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF CAREER PLANNING, TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT TO THE EMPLOYEES PERFORMANCE ON STATE MUSEUM OFFICE OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Renaldy Massie¹, Bernhard Tewel², Greis Sendow³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Sam Ratulangi Manado 95115, Indonesia

Email: ¹aldy_shady@yahoo.com; ²tewalb@yahoo.com; ³greis_sendow@gmail.com

ABSTRAK

Organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan sehingga dapat menerapkan jenis program karir bagi individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 40 pegawai telah disurvei sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sebaiknya pimpinan Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara memperbaiki perencanaan-perencanaan karir pegawai sehingga kinerja pada pegawai bisa ditingkatkan.

Kata Kunci: Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The organization needs to identify the needs in order to implement this type of career programs for individuals within the organization. Suitability needs of the organization and tasks with career planning programs, training and career development will support increased employee performance. The study aims to determine how much influence career planning, training and career development to employee performance either partially or simultaneously. 40 employees of the State Museum of North Sulawesi Province were surveyed as respondents. Results shows that career planning, training and career development has a positive influence on employee performance simultaneously and in partial career development has no effect while the variable career planning and training has a positive and significant influence. We recommend that the leadership of the State Museum of North Sulawesi Province fix-planning employee career planning so that the employee's performance can be improved.

Keywords: Career Planning, Training And Career Development, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir karyawan, sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Program perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Perencanaan karir adalah dimana proses menentukan tujuan karir dan jalur untuk mencapai tujuan tersebut sehingga Membantu mewujudkan peluang kerja yang sama tanpa memandang perbedaan.

Sejarah Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara berawal dari diserahkannya sejumlah temuan benda-benda keramik oleh seorang anggota masyarakat dari Desa Rasi Kecamatan Ratahan bernama Bola Lensu tahun 1967. Dengan begitu banyak temuan benda-benda budaya yang terkumpul, pemerintah dalam hal ini orda Ditjen Kebudayaan Pendidikan dan Kebudayaan, sehingga melalui proyek pengembangan kebudayaan tersedialah anggaran untuk pembangunan museum seluas 1400 meter persegi. Pada tahun anggaran 1977-1978 di perluas menjadi 11.048 meter persegi dengan lokasi terletak di pusat kota yaitu di kelurahan Lawangirung, Kecamatan Wenang Kota Manado Jl. W.R. Supratman No, 72 Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempengaruhi:

1. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
2. Perencanaan karir terhadap kinerja pegawai
3. Pelatihan terhadap kinerja pegawai
4. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy (2008:4), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Rachmawati (2008:3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan

masyarakat. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Perencanaan Karir

Mathis (2006:343) mendefinisikan perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Supriatna (2009:49) mengatakan perencanaan karir adalah aktivitas peserta didik yang mengarah pada keputusan karir masa depan. Tujuan dari perencanaan karir adalah peserta didik memiliki sikap positif terhadap karir di masa yang akan datang. Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan perencanaan karir dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan lajur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan individu dengan kesempatan untuk mengisinya secara sistematis.

Pelatihan

Kaswan (2011:2) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Mathis (2002:5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan pelatihan merupakan kegiatan dari perusahaan/instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari pegawainya, sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan.

Pengembangan Karir

Sudiro (2011:91) mendefinisikan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Martoyo (2007:74) mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Kinerja

Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Rivai, (2008:309) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

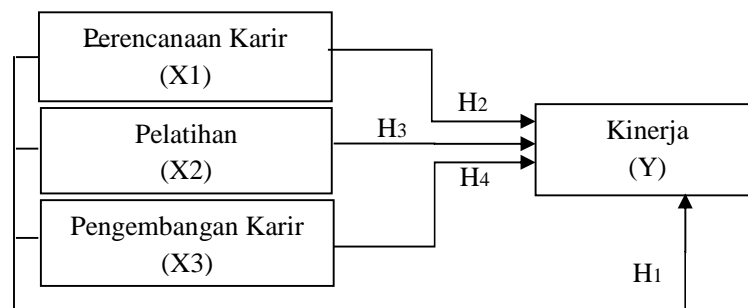
Penelitian Terdahulu

Rimper (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan variabel dependen dan independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Harlie (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel pengembangan karier memiliki nilai yang negative atau tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sahanggamu (2014) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan Data, 2015.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karirdiduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_1).
2. Perencanaan karir diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_2).
3. Pelatihan diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_3).
4. Pengembangan karir diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (H_4).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif, Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Kegiatan penelitian yang dilakukan peneliti di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara yaitu melakukan penelitian awal lewat wawancara, pengambilan data-data yang tersedia dari Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, dan pembagian kusioner kepada pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah 40 pegawai. Teknik sample yang digunakan yaitu sample jenuh yang mana secara keseluruhan jumlah populasi di ambil dan dijadikan sampel.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan ketepatan dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Perencanaan Karir (X ₁)	X11	0,873	0,000	Valid	0,929	Reliabel
	X12	0,925	0,000	Valid		
	X13	0,966	0,000	Valid		
	X14	0,876	0,000	Valid		
	X21	0,713	0,000	Valid		
Pelatihan (X ₂)	X22	0,923	0,000	Valid	0,840	Reliabel
	X23	0,854	0,000	Valid		
	X24	0,773	0,000	Valid		
	X25	0,660	0,000	Valid		
	X31	0,877	0,000	Valid		
Pengembangan Karir (X ₃)	X32	0,977	0,000	Valid	0,941	Reliabel
	X33	0,870	0,000	Valid		
	X34	0,869	0,000	Valid		
	X35	0,908	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y11	0,948	0,000	Valid	0,972	Reliabel
	Y12	0,964	0,000	Valid		
	Y13	0,968	0,000	Valid		
	Y14	0,925	0,000	Valid		
	Y15	0,940	0,000	Valid		

Sumber: Olahan Data, 2015.

Tabel 1. Menunjukkan uji validitas diuji menggunakan nilai r hitung, dimana nilai yang baik adalah lebih tinggi dari nilai kritis (*critical factor*) sebesar 0,30 (>0,30) nilai r pada semua butir indikator lebih tinggi dari nilai kritis yaitu di atas 0,30 (>0,30). Hal ini mengindikasikan bahwa keusioner memenuhi untuk diuji lebih lanjut atau valid. Hasil uji reliabilitas melihat dari nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 (>0,70) yang menunjukkan sangat reliable. Tabel 1. Menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 (>0,70) yang mengindikasikan bahwa kuesioner memenuhi uji reliabilitas dan dapat dilakukan uji lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

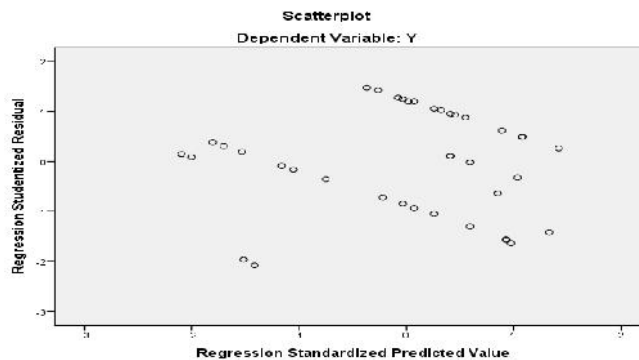
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perencanaan Karir	.909	1.101
Pelatihan	.942	1.062
Pengembangan Karir	.952	1.051

Sumber: Olahan Data, 2015.

Tabel 2.Menunjukkan nilai VIF untuk semua variabel adalah kurang dari 10 (<10).Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan Data, 2015.

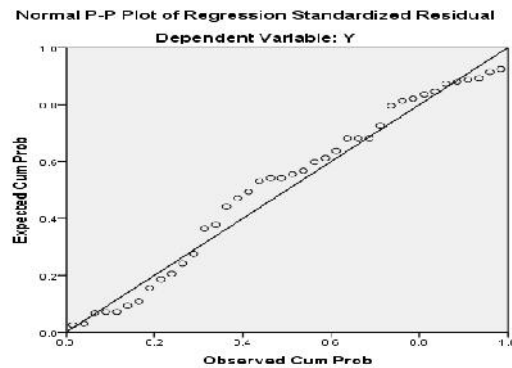
Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan melihat Scatterplot, dimana:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya dalam Gambar 2. Menunjukkan semua data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan untuk uji asumsi klasik.

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data hal ini dikaitkan dengan uji t dan uji F yang mengasumsikan bahwa nilai residual berdistribusi linear atau normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid.



Gambar 3. Uji linieritas
Sumber: Olahan Data, 2015.

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika terjadi korelasi dinamakan ada problem autokorelasi. Menguji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.700

Sumber: Olahan Data, 2015.

Pengambilan keputusan untuk uji autokorelasi yaitu:

1. $1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi

2. $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan
3. $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Dari hasil perhitungan statistik yang dapat dilihat pada Tabel 3. menunjukkan nilai Durbin-Watson = 1,700 berarti DW berada pada rentang $1.65 < DW < 2.35$ Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut merupakan hasil output analisis regresi linier berganda:

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi ()	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
Perencanaan Karir	0,318	3,480	1,670	0,001	Signifikan
Pelatihan	0,548	3,361	1,670	0,002	Signifikan
Pengembangan Karir	-0,075	-0,529	1,670	0,600	Tidak Signifikan

Konstansta = 6,926
 $R^2 = 0,323$
 F Hitung = 5,729
 Sig = 0,003

Sumber: Olahan Data, 2015.

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 6,926 + 0,318 X_1 + 0,548 X_2 - 0,075 X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 6,926 berarti bahwa jika variabel perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 6,926.
2. Nilai koefisien beta pada variabel perencanaan karir sebesar 0,318 yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel perencanaan karir (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,318 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel perencanaan karir akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,318, dengan asumsi faktor lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan sebesar 0,548 yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel pelatihan (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,548 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pelatihan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,548, dengan asumsi faktor lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien beta pada variabel pengembangan karir sebesar -0,075 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pengembangan karir (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar -0,075 satuan. dengan asumsi faktor lain adalah tetap.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai F hitung dengan melihat tingkat signifikansinya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika signifikansi p value lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen

secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 5,729 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,65. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,003. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel ($5,7229 > 2,65$), maka hipotesis yang menyatakan “perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” dinyatakan **diterima atau terbukti**.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi, p value masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($=0,05$). Dari hasil uji t pada variabel perencanaan karir menyatakan bahwa signifikansi p value 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,318. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 3,480 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,670. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima atau terbukti**. Hasil uji t pada variabel pelatihan menyatakan bahwa signifikansi p value 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,548. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 3,361 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,670. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinyatakan **diterima atau terbukti**.”

Hasil uji t pada variabel pengembangan karir menyatakan bahwa signifikansi p value 0,006 lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,075. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu -0,529 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,670. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinyatakan **ditolak atau tidak terbukti**.”

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui F_{hitung} F_{tabel} dapat disimpulkan variabel perencanaan karir (X_1), pelatihan (X_2) dan Pembagian karir (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial variabel perencanaan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rimper (2014) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan analisis linier berganda dengan pengujian parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sahangamu (2014) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan yang telah dilakukan, pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana t hitung lebih kecil dari nilai t table dengan koefisien regresi yang bernilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harlie (2012) dengan judul penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara
3. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara secara simultan.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan bagi pimpinan Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih efektif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam jurnal

- [1] Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*, Jurnal Aplikasi Manajemen. STIA Tabalong Kalimantan Selatan, halaman 1. ISSN: 1693-5241.

-
- [2] Hasibuan, S.P. Malayu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta.
- [3] Rimper, Rinna Ribka dan Kawet, Lotje, 2014, *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*, Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado, halaman 1. ISSN 2303-1174.
- [4] Sahanggamu, Patricia M. dan Mandey, Silvy L., 2014, *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*, Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado, halaman 1. ISSN 2303-1174.

Buku

- [5] Kaswan, 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung.
- [6] Martoyo, Susilo. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama,. BPFY Yogyakarta.
- [7] Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Salemba Empat. Yogyakarta.
- [8] Mathis, dan Jackson, 2006, *Human Resources Development (Track MBA Series/ Terjemahan)*. Prestasi Pustaka, Jakarta
- [9] Mondy, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*, Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- [10] Rachmawati, Iker Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Andi Offset, Jakarta.
- [11] Rivai, Veithzal 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [12] Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang
- [13] Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [14] Supriatna, Dadang. 2009. *Pengenalan Media Pembelajaran. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa*. Jakarta.