

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT SUCOFINDO (PERSERO) JAKARTA

Miftahuljannah<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen Administrasi  
Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta  
Jalan Jatiwaringin Raya No. 18 Jakarta, Indonesia  
e-mail: miftah@bsi.ac.id

Vina Islami<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Administrasi  
Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta  
Jalan Jatiwaringin Raya No. 18 Jakarta, Indonesia  
e-mail: vina.vii@bsi.ac.id

**Abstract-***The achievement of a goal the organization or company characterized by good performance of all employees. This makes the employee as an asset that is essential for an organization or company. Career development at PT Sucofindo (Persero) Jakarta is one of the influential program that aims to meet the needs of employees, in order to increase their performance in order to maintain employees as the most important asset. This study was conducted using a sample technique is saturated with respondents from 30 employees at the Human Capital division. Data obtained by observation, questionnaires, and literature were processed using SPSS V.17. Data processing results obtained by the correlation coefficient of 0.868 which has a very strong relationship between the career development of the performance. Based on the coefficient of determination obtained significant level of  $0.000 < 0.05$ . R Square of 0.754 which can be concluded that the career development has an influence on the performance while the rest of 0.246 influenced by other factors. The calculation of the regression coefficients obtained significant level of 0.000 where  $0.000 < 0.05$  then  $H_0$  and  $H_1$  accepted. The value of  $a = 11.871$ ,  $b = 0.724$  value obtained regression formula  $Y = a + bx$  to  $Y = 11.871 + 0.724x$ .  $X =$  Career development,  $Y =$  Performance. So run career development has been good in the role that employee performance is increasing.*

**Keywords:** Career Developments, Employee's Performance

**Abstrak-**Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan ditandai dengan adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai. Hal ini menjadikan pegawai sebagai asset yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Pengembangan karier di PT Sucofindo (Persero) Jakarta merupakan salah satu program berpengaruh yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, agar kinerjanya meningkat dalam rangka memelihara pegawai sebagai asset terpenting. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik sampel jenuh dengan responden sejumlah 30 pegawai pada divisi Human Capital. Data diperoleh dengan observasi, kuisioner, dan studi pustaka yang diolah menggunakan aplikasi SPSS V.17. Hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,868 yang memiliki hubungan sangat kuat antara pengembangan karier terhadap kinerja. Berdasarkan koefisien determinasi diperoleh tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . R Square sebesar 0,754 yang dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 0,246 dipengaruhi oleh faktor lain. Perhitungan koefisien regresi diperoleh tingkat signifikan 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai  $a = 11,871$ , nilai  $b = 0,724$  diperoleh persamaan regresi dengan rumus  $Y = a + bx$  menjadi  $Y = 11,871 + 0,724x$ .  $X =$  Pengembangan karier,  $Y =$  Kinerja. Jadi pengembangan karier yang dijalankan sudah baik dalam perannya agar kinerja pegawai semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai

### I PENDAHULUAN

Pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur

atau jenjang organisasi. Seorang pegawai yang menginginkan kariernya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin dengan cara menunjukkan kinerja yang baik. Pegawai harus selalu memfokuskan daya dan kemampuan pada tujuan

yang ingin dicapai dalam rangka upaya pengembangan karier.

Sebaliknya, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat memberikan jalur pengembangan karier yang jelas kepada para pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebaik apapun rencana karier yang dibuat oleh seorang pegawai, rencana tersebut tidak akan Artinya, kedua belah pihak saling bergantung satu sama lain.

Menurut Rivai (2014:212) menjelaskan bahwa “Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang”.

Suatu organisasi atau perusahaan yang merencanakan program pengembangan karier dengan matang akan memperoleh beberapa keuntungan seperti meningkatkan potensi pegawai dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Dengan adanya jenjang karier yang jelas, maka perusahaan dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya sehingga akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Sedangkan jenjang karier yang terencana akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi dan membuat pegawai lebih giat bekerja sehingga kinerjanya juga meningkat. Untuk itu, pengembangan karier menjadi hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Sunyoto (2015:184) mengemukakan bahwa “Pengembangan karier merupakan salah satu fungsi manajemen karier. Pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut”.

Menurut Kaswan dan Sadikin (2015:212) menjelaskan bahwa:

“Pengembangan karier adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi

maksimal tanpa adanya dukungan dari organisasi atau perusahaan. Begitu pula dengan organisasi atau perusahaan. Perencanaan yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan akan menjadi tidak efektif karena pengaruh utama dalam pengembangan karier seorang pegawai berasal dari kemauan dan kesanggupan pegawai itu sendiri.

dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karier individu dengan jenjang karier yang ditentukan organisasi”.

Sedangkan menurut Rivai (2014:212) menjelaskan bahwa “Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”.

Dengan demikian, pengembangan karier merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana kariernya yang disponsori baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lain.

## II METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuisisioner dengan perolehan data sebanyak 30 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan beberapa metode yaitu: metode observasi terhadap obyek yang diselidiki pada PT Sucofindo (Persero) Jakarta dan menyebarkan sejumlah kuisisioner kepada sejumlah pegawai yang menjadi sampel penelitian dan mewakili populasi yang ada sebagai data penelitian.

Rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel data adalah sampel jenuh dengan skala likert. Data tersebut diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 17. Kemudian data dihitung untuk menentukan nilai dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji persamaan regresi.

### III HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang di uji validitasnya. Hasil r hitung akan dibandingkan dengan r tabel dimana  $df = n-2$

dengan signifikansi 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted
<b>Pernyataan 1</b>	37.63	14.378	.896	.823
<b>Pernyataan 2</b>	37.70	16.493	.634	.849
<b>Pernyataan 3</b>	37.57	16.530	.529	.856
<b>Pernyataan 4</b>	37.90	16.093	.361	.881
<b>Pernyataan 5</b>	37.67	15.609	.657	.845
<b>Pernyataan 6</b>	37.60	16.662	.518	.857
<b>Pernyataan 7</b>	37.63	16.378	.537	.855
<b>Pernyataan 8</b>	37.57	16.461	.543	.855
<b>Pernyataan 9</b>	37.50	16.121	.587	.851
<b>Pernyataan 10</b>	37.43	16.530	.714	.846

Sumber : Perhitungan SPSS V.17, 2016

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan uji regresi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Item yang termasuk pengujian adalah item yang valid saja,

untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.877	10

Sumber : Perhitungan SPSS V.17, 2016

Tabel 3. Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.871	3.285		3.613	.001
Pengembangan Karier	.724	.078	.868	9.261	.000

Dalam persamaan regresi,  $t$  hitung akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel pengembangan karier yang digunakan sebagai prediktor untuk variabel kinerja.

1. Keputusan:
  - a. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. pegawai sebesar 0,724.
2.  $t$  hitung (9,261)  $>$   $t$  tabel (1,701) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
3. Persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu:  
 $Y = a + bx$   
 $Y = 11,871 + 0,724 x$   
 Dimana  $Y =$  Kinerja dan  $x =$  Pengembangan Karier.

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 11,871 + 0,724 x$ . Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengembangan karier maka hasil dari penelitian kinerja pegawai sebesar 11,871 dan jika  $x$  naik 1 angka atau jika pengembangan karier dinaikkan atau diturunkan 1 satuan maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja

Uji selanjutnya adalah melakukan uji korelasi. Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut.

- c.  $t$  hitung = 9,261
- d.  $t$  tabel = untuk menghitung  $t$  tabel menggunakan ketentuan sebagai berikut:
  - 1)  $\alpha = 0,05$
  - 2) *Degree of freedom* (df) =  $n - 2$  atau  $30 - 2 = 28$
  - 3)  $t$  tabel = 1,701 (diperoleh dari  $t$  tabel)

$H_0$  : Tidak ada hubungan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta.

$H_1$  : Ada hubungan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta

Hubungan antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja signifikan jika dilihat dari angka signifikan (sig) sebesar 0.000 yang kurang dari 0,05. Jika angka signifikan  $<$  0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi antara 0,71 sampai 0,90 berarti sangat kuat. Berdasarkan perhitungan manual dan tabel diatas diketahui koefisien korelasi sebesar 0,868 yang artinya kedua variabel memiliki korelasi sangat kuat.

Tabel 5. Uji Regresi

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.871	3.285		3.613	.001
	Pengembangan Karier	.724	.078	.868	9.261	.000

Dalam persamaan regresi,  $t$  hitung akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel pengembangan karier yang digunakan sebagai prediktor untuk variabel kinerja.

4. Keputusan:
  - e. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima.
  - f. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. pegawai sebesar 0,724.
5.  $t$  hitung (9,261)  $>$   $t$  tabel (1,701) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
6. Persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu:  
 $Y = a + bx$   
 $Y = 11,871 + 0,724 x$

- g.  $t$  hitung = 9,261
- h.  $t$  tabel = untuk menghitung  $t$  tabel menggunakan ketentuan sebagai berikut:
  - 4)  $\alpha = 0,05$
  - 5) *Degree of freedom* (df) =  $n - 2$  atau  $30 - 2 = 28$
  - 6)  $t$  tabel = 1,701 (diperoleh dari  $t$  tabel)

Dimana  $Y =$  Kinerja dan  $x =$  Pengembangan Karier.

Berdasarkan persamaan regresi  $Y = 11,871 + 0,724 x$ . Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengembangan karier maka hasil dari penelitian kinerja pegawai sebesar 11,871 dan jika  $x$  naik 1 angka atau jika pengembangan karier

dinaikkan atau diturunkan 1 satuan maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha*, jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka butir pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah 0,865

### 1. Uji Reliabilitas dan Validitas Kinerja

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Item yang termasuk pengujian adalah

maka variabel pengembangan karier dapat dinyatakan sangat reliabel.

Jika jumlah responden sebanyak 30, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) =  $n - 2$ . Jadi  $df = 30 - 2 = 28$ . Maka diperoleh r tabel adalah 0,361. Butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung  $> r$  tabel. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

item yang valid saja, untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

**Tabel 6.**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Perhitungan SPSS V.17, 2016

Case Processing menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan serta persentasenya. Dapat diketahui bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100%.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *cronbach's alpha*, jika nilai  $\alpha > 0,60$  maka butir pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah 0,831 maka variabel kinerja dapat dinyatakan sangat reliabel.

Jika jumlah responden sebanyak 30, maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) =  $n - 2$ . Jadi  $df = 30 - 2 = 28$ . Maka diperoleh r tabel adalah 0,361. Butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung  $> r$  tabel. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

**Tabel 7.**  
**Item Total Statistics**

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha If Item Deleted

Pernyataan 1	38.23	10.944	.361	.852
Pernyataan 2	37.73	10.754	.806	.791
Pernyataan 3	37.80	11.200	.688	.803
Pernyataan 4	37.97	11.206	.525	.815
Pernyataan 5	37.83	11.247	.450	.824
Pernyataan 6	38.00	12.000	.481	.820
Pernyataan 7	37.97	11.275	.447	.824
Pernyataan 8	37.70	11.252	.630	.807
Pernyataan 9	37.97	11.137	.626	.806
Pernyataan 10	38.00	11.517	.541	.814

Sumber : Perhitungan SPSS V. 17, 2016

Berdasarkan output pada tabel, tidak terdapat item pernyataan yang kurang dari 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item kinerja dinyatakan valid.

### 1.1 Analisis Pengembangan Karier terhadap Kinerja

#### Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut.

H0 : Tidak ada hubungan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta.

H1 : Ada hubungan signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja

$$r = \frac{12.354}{14.228,3975}$$

$$r = 0,868$$

Berdasarkan perhitungan manual diatas dapat diketahui koefisien korelasi sebesar 0,868. Sedangkan hasil pengolahan data untuk mencari

pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta.

Untuk mengetahui besar hubungan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo (Persero) Jakarta, maka digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{30(53.247) - (1.254)(1.264)}{\sqrt{[30(52.986) - (1.254)^2][30(53.652) - (1.264)^2]}}$$

$$r = \frac{1.597.410 - 1.585.056}{\sqrt{[1.589.580 - 1.572.516][1.609.560 - 1.597.696]}}$$

$$r = \frac{12.354}{\sqrt{[17.064][11.864]}}$$

$$r = \frac{12.354}{\sqrt{202.447.296}}$$

koefisien korelasi menggunakan SPSS V.17 dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 8  
Correlation

		Pengembangan_Karier	Kinerja
Pengembangan_Karier	Pearson Correlation	1	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja signifikan jika dilihat dari angka signifikan (sig) sebesar 0.000 yang kurang dari 0,05. Jika angka signifikan < 0,05 artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi antara 0,71 sampai 0,90 berarti sangat kuat. Berdasarkan perhitungan manual dan tabel diatas diketahui koefisien korelasi sebesar 0,868 yang artinya kedua variabel memiliki korelasi sangat kuat.

### 1.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$ , nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel *independent*.

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta.

H1 : Terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo Jakarta.

Sedangkan sisanya 24.6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu keahlian, kepribadian, motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja.

### 1.3 Uji Persamaan Regresi

Untuk mengetahui besar hubungan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo (Persero) Jakarta, maka digunakan perhitungan uji determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 0,868^2 \times 100\% \\ &= 0,753424 \times 100\% \\ &= 75,3424 \% \\ &= 75,3 \% \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data untuk mencari koefisien determinasi menggunakan SPSS V.17 dapat diketahui melalui tabel berikut:

Uji anova dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0.000, karena angka probabilitas  $0.000 < 0.05$  maka keputusannya H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0.754 artinya 75.4% dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karier.

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi.

H0 : Koefisien regresi tidak signifikan.

H1 : Koefisien regresi signifikan

Tabel III.9

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.871	3.285		3.613	.001
	Pengembangan Karier	.724	.078	.868		

Sumber : Perhitungan SPSS 2016

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo (Persero) Jakarta sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar interpretasi antara variabel pengembangan karier terhadap kinerja, dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu  $r = 0,868$ . Artinya ada hubungan yang positif dan sangat kuat antara pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada divisi *Human Capital* PT Sucofindo (Persero) Jakarta. Hal ini memberikan indikasi bahwa pengembangan karier berhubungan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh dari tabel anova angka signifikan sebesar 0,000 karena kurang dari 0,05. Hasil yang diperoleh dari tabel model summary diperoleh R Square sebesar 0,754 atau 75,4%. Hal ini berarti kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 75,4% dengan menggunakan variabel pengembangan karier. Sedangkan selebihnya sebesar 24,6% (100% - 75,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H1 diterima dan persamaan regresi diperoleh nilai  $a = 11,871$  dan nilai  $b = 0,724$  kemudian diperoleh persamaan regresi dengan rumus  $Y = a + bx$  yang menjadi  $Y = 11,871 + 0,724x$ . Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengembangan karier maka hasil dari kinerja pegawai sebesar 11,871 dan jika  $x$  naik 1 angka atau jika pengembangan karier dinaikkan sebesar 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja sebesar 0,724%.

Selanjutnya diperoleh hasil bahwa  $H_0$  ditolak dikarenakan  $t_{hitung} (9,261) > t_{tabel} (1,701)$ .

#### REFERENSI

- Danang, Sunyoto. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2015.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Kaswan. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Priyatno, Duwi. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI, 2014.
- Sarwono. *Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS16*. Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Siregar, Syoffian. *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dilengkapi R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sujarweni. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: ustaka Baru Pers, 2015.
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta:: Rajawali Pers, 2015.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

#### PROFIL PENULIS

**Vina Islami, S.Pi, MM**, lahir di Bima 25 Desember 1985, menyelesaikan S1 pada Program Studi Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor (FPIK IPB) tahun 2008. Tahun 2010 menyelesaikan program Magister Manajemen Bisnis pada Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor (SB – IPB). Mengajar pada STIE Dewantara Bogor dan Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta dari Maret 2013 sampai sekarang. Di BSI sebagai Dosen dan masuk komisi ASM (Akademi Sekretari dan Manajemen) dan mengampu matakuliah Komunikasi Bisnis, Hukum dan Etika Bisnis, Administrasi Bisnis, Service Excellent dan Entrepreneur. Artikel ilmiah yang pernah ditulis Analisis Penerapan Manajemen Strategik Perubahan Studi Kasus LPK Success Bogor pada Jurnal Widya Cipta Vol. VIII No.2 September 2016, ISSN 1411-8637. Selain itu, mengikuti kegiatan seminar-seminar baik yang bersifat lokal kampus, nasional dan internasional.