

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia

Irawati Nur

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

irawatinur77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, kuesioner, Dokumentasi dan metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 33 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Efektifitas Kerja Karyawan (Y), Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Di mana persamaan regresi $Y = 7,641 + 0,407 X1 + 0,352 X2 + e$. Dari hasil uji t atau parsial, dilihat dari variabel penilaian prestasi kerja didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,168 \geq 2,042$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan, dengan $F_{hitung} (8,679) \geq F_{tabel} (3,34)$. Dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel efektifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir sebesar 36,7%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, Efektifitas Kerja Karyawan

I. Pendahuluan

Setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun swasta didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Suksesnya organisasi hanya dapat diperoleh jika semua dapat dilakukan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Karyawan atau tenaga kerja merupakan unsur penggerak dari seluruh kegiatan organisasi. Dimana semuanya terdapat perbedaan pengetahuan, keahlian karakter, kemampuan serta keterampilan kerja dari tenaga kerja tersebut. Banyak hal yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Dinamika perubahan bisnis menuntut organisasi mampu menyikapi dengan cepat dan tepat demi kepentingan masyarakat. Untuk itu pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi leader, juga untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

Salah Satunya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare sangatlah memperhatikan efektifitas kerja karyawan diperusahaan karena efektifitas kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan efektifitas kerja karyawan membawa suatu pengaruh positif dan membawa keuntungan bagi perusahaan dalam menjalankan suatu aktifitas perusahaan atau organisasi.

Di dalam efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare terdapat masalah yaitu menurunnya hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, banyak karyawan yang melalaikan tanggung jawabnya didalam pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu karyawan datang ke perusahaan, dan menurunnya kemampuan karyawan didalam mengerjakan tugas sehingga dapat menurunkan efektifitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare, Jadi perusahaan haruslah memperhatikan efektifitas kerja karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas kerja yang baik sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektifitas kerja karyawan dan pemimpin antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir.

Penilaian prestasi kerja PT. Pos Indonesia Cabang Parepare merupakan proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara bertahap. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akhirnya akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas karena penilaian prestasi kerja dapat menjadikan kerja karyawan lebih baik, dengan mengefektifitaskan kerja akan terpenuhinya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tetapi PT. Pos Indonesia Cabang Parepare belum dapat melaksanakan penilaian prestasi kerja dengan maksimal karena kurangnya kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, menurunnya disiplin karyawan di dalam menaati peraturan-peraturan yang diberikan perusahaan, berkurangnya kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan menurunnya kerja sama antar karyawan sehingga perusahaan juga haruslah memperhatikan penilaian prestasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karir PT. Pos Indonesia Cabang Parepare, pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan, Pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan karirnya.

Pos Indonesia adalah perusahaan jasa terbesar di Indonesia, sangat beragam varian jasa yang dikeluarkan oleh PT. Pos Indonesia. Berawal dari latar belakang tersebut dan dengan banyaknya jasa yang ditawarkan kepada masyarakat sehingga disini harus ada penanganan secara khusus, karena pada kenyataannya pelayanan jasa yang diberikan tidak selamanya berjalan lancar dikarenakan banyak faktor yang dapat menghambat kelancaran dalam pelayanan jasanya, terkait dengan efektifitas pegawai disebabkan oleh prestasi kerja dan pengembangan karir. Permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan adalah perusahaan dapat memberikan pelatihan yang adil kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan dan dengan adanya pelatihan yang mendukung, dapat membuat karyawan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. PT. Pos semakin terlihat jelas yaitu pelayanan yang memadai, harga yang terjangkau dan pengiriman yang tepat waktu menjadi prioritas utama bagi pemakai jasa. Sehingga perlu mendapat perhatian masalah prestasi kerja dan pengembangan karir yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan di perusahaan ini.

II. Tinjauan Teori

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan maupun organisasi. efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah cara melihat hasil penilaian prestasi kerja.

Saran yang menjadi objek penilaian prestasi kerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu.

Menurut Leon C. Megginson (2017:69) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai yang dimaksud.

Menurut Andrew E. Sikula (2017:69) penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat diatas, Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin yang menilai prestasi kerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung atau atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian operasional berhak pula memberikan penilaian prestasi kerja terhadap seluruh karyawan sesuai data yang ada di bagian operasional.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktivitasnya, hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Indikator penilaian prestasi kerja karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 94) sebagai berikut :

1. Kejujuran
2. Kedisiplinan
3. Kerja Sama
4. Jabatan
5. Kemampuan dalam bekerja
6. Kesetiaan Terhadap Pekerjaan dan Organisasi
7. Kemampuan mengevaluasi
8. Hasil Kerja Karyawan
9. Kualitas dan Kuantitas Sesuai dengan Jabatan yang diberikan

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yg tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja

(*performance appraisal*). Dapat menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensial maupun aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui dua cara yaitu cara diklat dan cara non diklat.

Menurut Andrew J. Fubrin (2017:77) pengembangan karir adalah aktifitas karyawan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan Karir Menurut Pangabea (2004) Sebagai Berikut ;

1. Pelatihan
2. Pendidikan
3. Promosi
4. Mutasi
5. Pengalaman Kerja
6. Keterampilan Kerja
7. Penilaian Kerja Karyawan
8. Kesetiaan dalam Organisasi
9. Pendidikan dan Jaminan Kepuasan Karyawan

Ukuran Efektifitas Kerja

Mengukur efektifitas kerja organisasi bukanlah hal sederhana, karena efektifitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka kualitas dan kuantitas (output) barang dan jasa.

Pengukuran efektifitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektifitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektifitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektifitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk itu perlu diketahui alat ukur efektifitas kerja, menurut Richard dan M. Steers meliputi:

1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat dicapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seseorang karyawan

maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3) Keputusan Kerja

Keputusan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

4) Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektifitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

5) Penilaian Oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) dalam lingkungan organisasi itu sendiri, yaitu pihak-pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan. Kesetiaan, kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada organisasi oleh kelompok-kelompok seperti para petugas dan masyarakat umum.

Sedangkan Menurut Ducan yang dikutip Ricgards M. Steers dalam bukunya “Efektifitas Organisasi” mengatakan mengenai ukuran efektifitas sebagai berikut:

1) Pencapaian Tujuan

Pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan tahapan, baik dalam arti tahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun tahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu kurang waktu dan sasaran yang merupakan target kongkrit.

2) Integrasi

Yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integritas menyangkut proses sosialisasi.

3) Adaptasi

Yaitu kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.

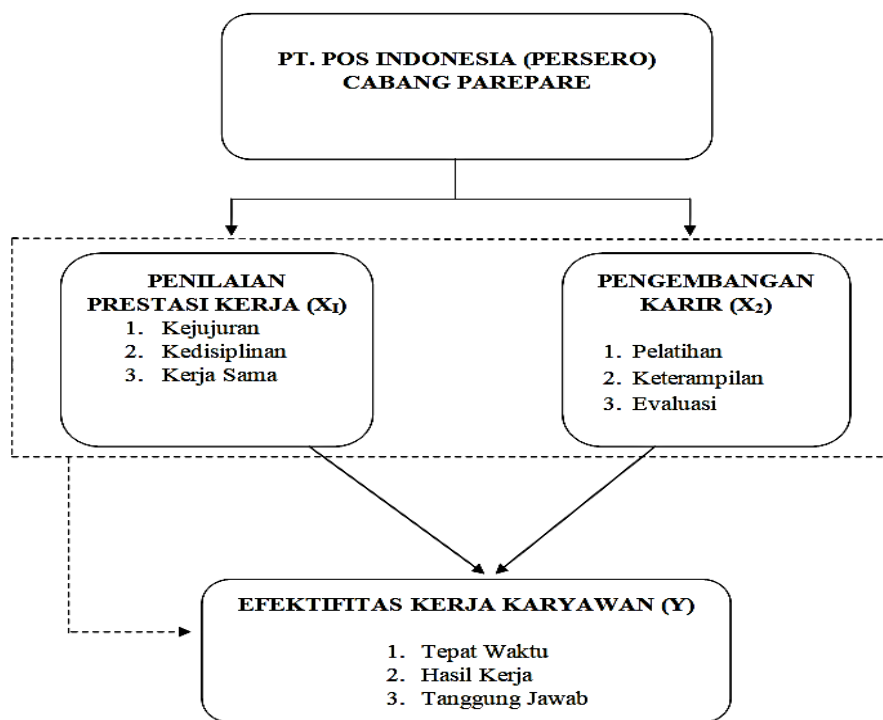
Indikator Efektifitas Kerja Karyawan

Indikator Efektifitas Kerja Karyawan menurut Tangkilisan (2005:131) :

1. Produktivitas
2. Kepuasan Kerja
3. Kemampuan berlabar
4. Kemampuan adaptasi kerja
5. Volume kerja yang dihasilkan karyawan
6. Tepat Waktu Menyelesaikan Pekerjaannya
7. Kualitas dan Kuantitas yang dihasilkan karyawan merupakan kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja
8. Pencapaian kemampuan karyawan agar mencapai tujuan perusahaan baik profit, kualitas dan kuantitas pelayanan
9. Dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan Target yang diberikan sehingga tercapainya efektifitas kerja secara optimal

Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare, yaitu:

1. Diduga adanya pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.
2. Diduga adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.
3. Diduga penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.

III. Metode

Teknik Pengumpulan Data

Cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini dengan metode pengumpulan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga data signifikan dengan apa yang akan dibahas, dapat

diidentifikasi dan dicatat sebagai informasi. Metode pengumpulan data melalui penelitian lapangan ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti, yaitu pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Parepare.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang di bahas. Kuesioner ini didistribusikan kepada karyawan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, *website* dan lain-lain.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:119). Berdasarkan definisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare sebanyak 33 karyawan yang bertugas di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Parepare.

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian ini menggunakan “sampel jenuh”, dimana teknik pengambilan sampel yaitu seluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel, karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2012:200). Berdasarkan teori di atas, maka dalam teori ini semua jumlah populasi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare yang dijadikan sampel, sebanyak 33 orang karyawan.

Pengujian Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen yaitu menurut Surhayadi dan Purwanto (2011:210) model persamaan yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Dimana:

Y	= Efektifitas Kerja Karyawan
x ₁	= Penilaian Prestasi Kerja
x ₂	= Pengembangan Karir
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standar Error

IV. Hasil dan Analisis

Hasil analisis koefisien regresi linear berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Efektifitas Kerja Karyawan). Untuk lebih mempermudah mengetahui pengaruh variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja serta Pengembangan Karir) terhadap pengaruh variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan), penulis menggunakan bantuan SPSS (*Statistic for Products and Service Solution*) versi 21. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,641	6,770		1,129	,268
Penilaian prestasi kerja	,407	,188	,331	2,168	,038
Pengembangan karir	,352	,129	,417	2,731	,010

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja karyawan

Dalam rumus regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dan nilai-nilai output diatas kemudian dimasukkan kedalam persamaan fungsi regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 7,641 + 0,407X_1 + 0,352X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai a (Constant) = 7,641 artinya, jika Penilaian prestasi kerja tidak mengalami perubahan, maka Efektifitas kerja karyawan adalah sebesar 7,641
- Nilai $b_1 = 0,407$ artinya, setiap peningkatan Penilaian prestasi kerja sebesar 1, maka Efektifitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Nilai $b_2 = 0,352$ artinya, setiap peningkatan Pengembangan karir sebesar 1, maka Efektifitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,352 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pada Uji t atau secara parsial, untuk mengetahui apakah variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja X_1 dan Pengembangan Karir X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan Y) maka digunakan uji koefisien regresi secara parsial (uji t). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau signifikan lebih kecil dari 0,05. Dari tabel 1 diatas, maka uji t dari masing-masing variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis secara parsial

H_0 : Secara parsial, variabel-variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan).

H_1 : Secara parsial, variabel-variabel independen (Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan).

b. Menentukan signifikan

Tingkat signifikan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$)

c. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} berdasarkan tabel 8, variabel Penilaian prestasi kerja = 2,168 serta variabel Pengembangan karir = 2,731

d. Menentukan t_{tabel} yaitu dengan derajat bebas = $n - m$

n = Jumlah sampel = 33

m = Jumlah variabel = 2

derajat bebasnya adalah $33 - 2 - 1 = 30$

jadi $t_{tabel} = 2,042$

$t_{hitung} (X_1) = 2,168$

$t_{hitung} (X_2) = 2,731$

e. Kriteria penilaian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Dapat dilihat dari nilai yang telah diperoleh, bisa dijelaskan sebagai berikut ini:

- Variabel Penilaian prestasi kerja (X_1) $2,168 \geq 2,042$ dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) artinya, H_0 ditolak, variabel Penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan. Maka hipotesis kedua pada poin a dapat dinyatakan terbukti kebenarannya yaitu Secara parsial,
- Variabel Pengembangan Karir (X_2) $2,731 \geq 2,042$ dan signifikan $\geq 0,05$ ($0,000 \geq 0,05$) artinya, H_0 ditolak, artinya variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Efektifitas kerja karyawan. Maka hipotesis kedua pada poin a dapat dinyatakan terbukti kebenarannya yaitu Secara parsial, variabel-variabel independen (Penilaian Prestasi kerja dan Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Efektifitas Kerja Karyawan).

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	223,123	2	111,562	8,679	,001 ^b
Residual	385,604	30	12,853		

Total	608,727	32			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja

Analisis variasi (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Peran analisis ANOVA adalah untuk menguji signifikan Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan, pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikan lebih kecil dari 0,05. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Variabel-variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Efektifitas Kerja Karyawan.

H_1 : Variabel-variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Efektifitas Kerja Karyawan.

b. Menentukan F_{hitung} dan signifikan

Dari output yang diperoleh, F_{hitung} sebesar 8,679 dan signifikan sebesar 0,00

c. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel 2 statistik pada tingkat signifikan 0,05,

Derajat bebas pembilang = $(m-1) = 2-1 = 1$

Derajat bebas penyebut = $(n-m) = 30-2 = 28$

$F_{tabel} = 3,34$

d. Kriteria Penilaian

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 tolak (Signifikan)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 terima (Tidak signifikan)

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, variabel Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir(X_2), secara simultan berpengaruh signifikan, terhadap variabel Efektifitas Kerja Karyawan (Y). Dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,679 \geq 3,34$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak (Signifikan) dan terima H_1 diterima (signifikan) dan hipotesis kedua terbukti kebenarannya.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,367	,324	3,585

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Penilaian prestasi kerja

- a. **R** menunjukkan korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua variabel independen dan satu variabel dependen. Kalau nilainya mendekati angka 1 hubungan antara kedua variabel kuat dan searah, mendekati 0 hubungan antara kedua variabel lemah atau tidak berhubungan dan kalau mendekati -1 hubungan antara kedua variabel kuat dan tidak searah. Nilai yang didapat sebesar 0,605, artinya, korelasi antara Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Efektifitas Kerja Karyawan sebesar 0,605. Ini berarti korelasi antara variabel Penilaian Prestasi Kerja Pengembangan Karir terhadap Efektifitas Kerja Karyawan itu kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. **R Square (R^2)** atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis statistika dengan bantuan program SPSS (*Statistics for products and Services Solution*) 21, diperoleh $R^2 = 0,367$ artinya, 36,7% Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Efektifitas Kerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pembahasan

Dalam penelitian ini dapat diuraikan tentang pembahasan mengenai penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Dari hasil analisis data secara statistik dan hasil F tabel dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,679 \geq 3,34$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian prestasi kerja dan Pengembangan karir terhadap Efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare. Ini berarti bahwa semakin tinggi Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan Efektifitas kerja karyawan akan meningkat sebaliknya semakin rendah Penilaian prestasi kerja dan Pengembangan karir yang diberikan maka semakin rendah pula Efektifitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.

Dapat juga diketahui dari kedua variabel independen yang telah diteliti, bahwa Penilaian prestasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap Efektifitas kerja karyawan dibanding Pengembangan karir. Dimana persamaan regresi Linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di dapatkan $Y = 7,641 + 0,407X_1 + 0,352X_2 + e$, maka jelas bahwa, Penilaian prestasi kerja lebih berpengaruh dari pada pengembangan karir.

2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Pemimpin harus hendaknya mengatasi permasalahan yang ada dalam kantor maupun luar kantor yang berhubungan dengan karyawannya, maka pemberian penilaian prestasi kerja merupakan ujung tombak agar karyawan dapat memajukan perusahaan, Efektifnya kerja karyawan dapat dinilai dari menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diberikan oleh atasan, Untuk itu perlu diperhatikan oleh pimpinan instansi, karena dengan adanya Penilaian prestasi kerja, karyawan lebih meningkatkan efektifitas kerjanya dan dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak khususnya karyawan yang bekerja dengan loyalitas, artinya karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, instansi dapat mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil analisis data secara statistik, dan dari hasil perhitungan t_{hitung}

dimana, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($2,168 \geq 2,042$) dan signifikan ≥ 0.05 ($0,000 \geq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik, dan dari hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($2,731 \geq 2,042$) dan signifikan ≥ 0.05 ($0,000 \geq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Parepare.

V. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Parepare. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Dari hasil uji t atau parsial, dilihat dari variabel penilaian prestasi kerja didapatkan hasil perhitungan t_{tabel} dimana $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,168 \geq 2,042$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2015:257) dalam buku Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya lemah karena dilihat dari koefisien determinasi R square untuk mengetahui persentase variabel independen terhadap variabel dependen nilainya 36,7% dipersentasekan menjadi 36,7% untuk pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir lebihnya itu 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
- 2) Variabel Pengembangan Karir didapatkan hasil perhitungan t_{tabel} dimana, $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,731 \geq 2,042$) dan signifikan ≥ 0.05 ($0,00 \geq 0,05$), ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya lemah karena dilihat dari koefisien determinasi R square untuk mengetahui persentase variabel independen terhadap variabel dependen nilainya 0,367 dipersentasekan menjadi 36,7% untuk pengaruh penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir lebihnya itu 63,3% dipengaruhi oleh variabel lain.
- 3) Dari hasil analisis data secara statistic dan hasil F table dimana, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($8,679 \geq 3,34$) dan signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$), ini membuktikan bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap efektifitas kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Parepare. Menurut Sugiyono (2015:257) dalam buku Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D tingkat hubungannya kuat karena terbukti pada analisis secara simultan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan dilihat dari uji F tingkat signifikan 0.000 berarti di bawa 0.05, jikalau berada di bawa 0.05 berarti betul adanya pengaruh yang simultan atau secara bersama-sama penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja karyawan. Dari kedua variabel independen yang telah diteliti, dapat diketahui bahwa, penilaian prestasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja karyawan dibanding pengembangan karir. Dimana persamaan regresi Linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di dapatkan $Y = 7,641 + 0,407X_1 + 0,352X_2 + e$, maka jelas bahwa, penilaian prestasi kerja lebih berpengaruh dari pada pengembangan karir.

Referensi

- Andrew J. Dubrin (2017). *Personal Administration and Human Resource Manajemement*. John Wiley & Sons, Inc
- Andrew E. Sikula. (2017). *Personnel and Human Resources Management*. California: Kent Publishing
- Asnawir. (2013). *Efektifitas penyelenggaraan publik pada Samsat Corner wilayah Malang kota*
- Gary Dessler. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Hadari Nawawi. (2003). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadj Mada Univercity Press
- Hasibuan Melayu S.P (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Leon C. Megginson (2017). *Personnel Management: A Human Resources Approach*. Richard D Irwin, Inc.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALBERTA
- Pangabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor selatan: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Steers. M. Richard. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Halaman.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tangkilian. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia