

# In Search

Pendidikan, Penelitian & Pengabdian Masyarakat

Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPTD Pelayanan Puskesmas di Kecamatan Soreang

**Vani Maharani Nasution, Graha Prakarsa**

Aplikasi Barbershop Berbasis Android Studi Kasus Malebox Barbershop

**Reni Nursyanti, Vani Maharani Nasution**

Paradigma Baru Manajemen Karir: Transisi Menuju Era Organisasi Modern

**Dr. Ir. Bob Foster, M.M.**

Penerapan Metode *Material Requirement Planning* Untuk Pemenuhan Permintaan Bahan Baku Produksi Berdasarkan Algoritma Wagner Whitin

**Julita Nahar, Endang Rusyaman, Muh.Deni Johansyah, Deny I. Rakhmatullah**

Perencanaan Kebutuhan Bahan Baku Pembuatan Produk Layang-Layang Dengan Menggunakan Metode *Material Requirement Planning (MRP)* Pada Perusahaan US Putra Jatinangor Tahun 2016

**Setyowati Pamulangsih Devilia Sari, S.T.,M.S.M.**

Analisis Ilustrasi Parodi Pada Produk Massal (Studi Kasus Pada Produk ‘Berak’ dan ‘Obeygiant’)

**Banon Gilang , Citra Kemala Putri**

Studi Komunikasi Antar Pribadi Tentang Konsep Diri Homoseksual Dalam Hubungan Pertemanan

**Indah Sari**

Kajian Unsur-Unsur Komunikasi Seni Dalam Pertunjukan *Pre-Event* Pasar Seni Institut Teknologi Bandung (ITB) Pada Kegiatan *The City Hall Fairground Keuken #5*

**Diwan Setiawan , Rachmawati Windyaningrum**

Peran Dan Eksistensi Radio Komunitas Dalam Kehidupan Hegemoni Media Terkait Regulasi Penyiaran

**Rachmawati Windyaningrum, Diwan Setiawan**

# **In Search**

*Informatics, Science, Entrepreneur, Applied Art,  
Research, Humanism*

## **Susunan tim In Search**

### **Pelindung**

Dr.Ir.Bob Foster, M.M.

### **Pengarah**

Drs.Muh.Deni Johansyah,M.M.

### **Penanggung Jawab**

Asti Nur Aryanti,SE.,M.M.

### **Anggota Redaksi**

Rebecca Kizia,SE.,M.Ak.

Shinta Hartini P., S.I.Kom.,M.Si

Sofia Nuryanti,S.Si. M.A.

Ratih Hadiantini,S.Kom.,M.A.B

Vani Maharani Nasution, S.Kom,M.Kom

### **Sirkulasi**

Suryo Laskarin Dumadi,S.T

Ripki Achmad Budiman,S.IIP.

## **Pengantar Redaksi**

### **In Search**

Sebagai media informasi penelitian pada Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI), In Search memfasilitasi publikasi hasil penelitian dan memberikan pengetahuan perkembangan keilmuan bagi pembacanya.

Edisi saat ini adalah volume 16 nomor 2 yang terbit pada bulan November 2017. Edisi kali ini terdiri dari 19 (sembilan belas) judul artikel hasil penelitian dari bidang informatika, ilmu ekonomi, manajemen, psikologi, akuntansi dan pendidikan.

Penulis dalam artikel kali ini selain berasal dari UNIBI, juga berasal dari perguruan tinggi lain, seperti Universitas Telkom dan Universitas Padjajaran.

Semoga dengan keberagaman institusi penulis, dapat menambah wawasan dan meningkatkan warna berpikir, serta meningkatkan minat meneliti bagi pembaca.

Salam,

Redaksi

### **In Search**

Diterbitkan oleh LPPM UNIBI  
Jl. Soekarno Hatta no.643 Bandung  
Telp.022 7329841  
Fax.022 7320842  
e-mail : lppm@unibi.ac.id

## Daftar Isi

Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada UPTD Pelayanan Puskesmas di Kecamatan Soreang <b>Vani Maharani Nasution, Graha Prakarsa</b>	1 - 11
Aplikasi Barbershop Berbasis Android Studi Kasus Malebox Barbershop <b>Reni Nursyanti, Vani Maharani Nasution</b>	12 - 18
Paradigma Baru Manajemen Karir: Transisi Menuju Era Organisasi Modern <b>Dr. Ir. Bob Foster, M.M.</b>	19 - 26
Penerapan Metode <i>Material Requirement Planning</i> Untuk Pemenuhan Permintaan Bahan Baku Produksi Berdasarkan Algoritma Wagner Whitin <b>Julita Nahar, Endang Rusyaman, Muh.Deni Johansyah, Deny I. Rakhmatullah</b>	27 - 34
Perencanaan Kebutuhan Bahan Baku Pembuatan Produk Layang-Layang Dengan Menggunakan Metode <i>Material Requirement Planning (MRP)</i> Pada Perusahaan US Putra Jatinangor Tahun 2016 <b>Setyowati Pamulangsih Devilia Sari, S.T.,M.S.M.</b>	35 - 40
Analisis Ilustrasi Parodi Pada Produk Massal (Studi Kasus Pada Produk ‘Berak’ dan ‘Obeygiant’) <b>Banon Gilang, Citra Kemala Putri</b>	41 - 47
Studi Komunikasi Antar Pribadi Tentang Konsep Diri Homoseksual Dalam Hubungan Pertemanan <b>Indah Sari</b>	48 - 54
Kajian Unsur-Unsur Komunikasi Seni Dalam Pertunjukan <i>Pre-Event</i> Pasar Seni Institut Teknologi Bandung (ITB) Pada Kegiatan <i>The City Hall Fairground Keuken #5</i> <b>Diwan Setiawan, Rachmawati Windyaningrum</b>	55 - 62
Peran dan Eksistensi Radio Komunitas Dalam Kehidupan Hegemoni Media Terkait Regulasi Penyiaran <b>Rachmawati Windyaningrum, Diwan Setiawan</b>	63 - 73
Pengaruh Pengembangan Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) di Kantor Pusat Bandung. <b>Annisa Nur Fadhillah, Dr. Ida Nurnida, MM</b>	74 - 79
Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Bank Klaten <b>Bagas Adi Wicaksono, Dr. Ida Nurnida,MM</b>	80 - 85

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bumn PT (Persero) Btdc <b>Evi Srinur Hastuti, Nurchalis Saimar Saleh</b>	86 - 93
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Divisi Senjata PT PINDAD (PERSERO) Bandung <b>Lastri Anggi Fani, Dr, Ir, Syarifuddin, MM.</b>	94 - 102
Pengaruh <i>Brand Awareness</i> Dan <i>Brand Association</i> Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Konsumen Mujigae Cihampelas Walk Bandung) <b>Atri Netalia Sari, Arlin Ferlina M. Trenggana</b>	103 - 110
Pengaruh Tayangan Program Dua Hijab Trans 7 Terhadap Fashion Hijab dan Perilaku Konsumtif Fashion dikalangan Hijabers <i>Community</i> Bandung <b>Aulia Yusranı Medina, Dedi Kurnia Syah Putra</b>	111 – 118
Pengaruh <i>Segmentation</i> Dan <i>Targeting</i> Terhadap Keunggulan Bersaing UMKM Melalui <i>Positioning</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> <b>Siti Agustina Rakhmawati Putri, Dr. Ida Nurnida R. M.M</b>	119 - 125
Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Minat Menabung (Studi Pada Siswa SMA DI KOTA BANDUNG) <b>Dwi Lestari , Arlin Ferlina M. Trenggana</b>	126 - 131
Proses <i>Mental Accounting</i> Pada <i>Decision Making</i> Konsumen <b>Sofia Nuryanti</b>	132 - 137
Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Elhijab Regional Jawa Timur <b>Graha Prakarsa, Ratih Hadiantini</b>	138 - 145

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) DI KANTOR PUSAT BANDUNG.**

**Annisa Nur Fadhilla<sup>1</sup>, Dr. Ida Nurnida, MM<sup>2</sup>**

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom

Jl. Telekomunikasi Terusan Buah Batu Bandung 40257

<sup>1</sup>fadhilaaaaa@gmail.com, <sup>2</sup>idanurnida@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, yang akan menentukan baik buruknya kinerja perusahaan tersebut. Secara umum perusahaan memiliki program pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuan SDM dengan persyaratan-persyaratan tertentu. Peneliti sangat berminat untuk meneliti pengaruh pengembangan karir individu ini terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pada Kantor Pusat Bandung, karena berdasarkan data, kinerja karyawan tidak stabil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir individu, kinerja karyawan, dan pengaruh pengembangan karir individu terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pada Kantor Pusat Bandung. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif dan kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah random sampling. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir individu dan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pada Kantor Pusat Bandung, menunjukkan hasil yang baik, dan terdapat pengaruh antara pengembangan karir individu terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,78% dan nilai signifikansi 0,00. Kesimpulan penelitian ini adalah pengembangan karir individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pada Kantor Pusat Bandung.

**Kata kunci:** Pengembangan, Karir, Kinerja.

### **Abstract**

*Human Resources (HR) has an important role in a company, that will determine that companies are good performance companies or bad performance companies. In general the company's have career development program to improve the ability of human resources (HR) with specific requirements. Researchers are very interested in researching the influence of individual career development toward performance of employee at PT Pos Indonesia (Persero) Headquarters in Bandung, because based on the data, employee performance is not stable. This research aims to know the individual career development, employee performance, and influence of individual career development toward performance of employee at PT Pos Indonesia (Persero) Headquarters in Bandung. The type of research used descriptive and causal. The methods used in this research is quantitative methods. Sample retrieval techniques in research is a random sampling. This research uses descriptive analysis and simple linear regression. The results of this study indicate that individual performance and career development of employees at PT Pos Indonesia (Persero) Headquarters in Bandung, showed good results, and there is the influence between the career development of employee performance with the contribution against the influence is 46.78% and the value of 0.00 significance. Conclusion of this research is the career development of employee performance significantly influential at PT Pos Indonesia (Persero) Headquarters in Bandung.*

**Keywords:** development, career, performance.

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini Pos Indonesia memiliki jaringan yang *dedicated*, sistem distribusi yang handal, *Track and Trace*, layanan yang prima, kecepatan, ketepatan, serta harga yang kompetitif. Kantorpos merupakan tempat strategis untuk transaksi penjualan dan atau distribusi barang dan jasa. Mempunyai jaringan yang sangat luas hingga 4.800 Kantorpos *online*. Inovasi terus dilakukan oleh Pos Indonesia antara lain pembangunan *Postshop* yang merupakan pengembangan bisnis ritel yang diimplementasikan untuk merubah *image* Kantorpos konvensional menjadi Kantorpos modern dengan pola layanan *one stop shopping*, yaitu *Postal Services* (jasa ritel) berupa layanan pengiriman surat, paket, jasa keuangan, penjualan *Postal items* (meterai, prangko, produk filateli dan lain-lain), layanan *Online Shopping*.

Berbeda hal nya pada tahun 2000-2007, PT Pos mengalami penurunan dalam bisnis surat-menyurat yang akhirnya pada tahun 2009 mengalami transformasi bisnis berbasis teknologi.

Didalam organisasi terutama PT Pos Indonesia (Persero), Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting untuk mengingkatkan kemampuan, terutama dengan adanya pengembangan karir. Pengembangan karir (*Career Development*) adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir (Bangun, 2012). Peningkatan karir dilakukan dengan melalui sistem pengembangan karir yaitu mutasi, *job assignment, training*, dan *on the job training*. Pada tahun 2015, PT Pos Indonesia (Persero) telah melakukan program mutasi kepada karyawan sebanyak 61 karyawan Kantor Pusat Bandung, dan telah merealisasikan program pelatihan dan pendidikan untuk semua jenjang karir dengan anggaran sebesar Rp8 miliar, dengan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak 1.799 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) seluruh Indonesia.

Saat ini PT Pos Indonesia (Persero) telah mencanangkan inisiatif penilaian karyawan berbasis kinerja sebagai salah satu fokus

pengembangan SDM-nya. Langkah awal yang kini tengah dilaksanakan terkait fokus pengembangan tersebut adalah dengan adanya penetapan standar kinerja individu dan unit. Saat ini, PT Pos Indonesia (Persero) telah menerapkan standar kinerja berupa Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI) dan Sistem Manajemen Kinerja Unit (SMKU). Melalui SMKI dan SMKU, diharapkan penilaian kinerja individu dan unit akan menjadi lebih obyektif dan terukur di tahun-tahun berikutnya.

Dalam penilaian kinerja individu karyawan PT Pos Indonesia (Persero) diukur dengan beberapa kategori yaitu kedisiplinan, kuantitas, maupun kualitas. Ketiga kategori penilaian kinerja kedisiplinan, kuantitas maupun kualitas dilihat dari pekerjaan, seperti: keterlambatan dalam penyerahan tugas, banyaknya pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu, kualitas pekerjaan yang dikerjakan. Dan penilaian kinerja dilakukan setiap tiga bulan sekali. Di bawah ini adalah data kinerja dari data SMKI pada periode 2013-2015:



Gambar 1. Data Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Sumber: Divisi Pelayanan SDM PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung

Data di atas menunjukkan penilaian kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) pada Kantor Pusat Bandung dengan nilai yang fluktuatif. Di tahun 2013 pada triwulan I dan triwulan II penilaian kinerja rata-rata nilai 93% cenderung stabil, pada triwulan III dan IV menurun dengan rata-rata nilai 91%. Di tahun 2014 rata-rata nilai pada triwulan I sebesar 91%, pada triwulan II mengalami kenaikan sebesar 93%, pada triwulan III menurun pada rata-rata

nilai 89% dan pada triwulan IV mengalami kenaikan sebesar 92%. Di tahun 2015 rata-rata nilai mencapai 94%, akan tetapi pada triwulan II, III, IV terus mengalami penurunan yaitu 91%, 86%, 84%. Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari Asisten Manajer Pelayanan SDM yaitu Ibu Latifah Handayani rata-rata nilai kinerja karyawan sudah cukup baik sekitar 95% berada pada nilai 90-99 dan untuk sisanya yaitu 5% berada pada nilai 75-89. Dapat disimpulkan masih belum sesuai target yang diinginkan yaitu mencapai 100%.

Umpulan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan (Zainal et al, 2014).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topik bahasan dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) pada Kantor Pusat Bandung”.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Pengembangan Karir

Menurut Nurjaman (2014) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sedangkan menurut Dessler (2015), pengembangan karir (career development) adalah serangkaian aktivitas seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang. Menurut Zainal et al (2014), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dari pengertian-pengertian di atas maka pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai proses mengembangkan potensi dalam pencapaian karir yang diinginkan.

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan

dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah (Zainal et al, 2014) : Prestasi kerja, Eksposur, Jaringan kerja, Pengunduran diri, Kesetiaan terhadap organisasi, Pembimbing dan sponsor, Bawahan mempunyai peranan kunci, Peluang untuk tumbuh, Pengalaman internasional.

### Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Bangun (2012), mengatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### Hubungan Pengembangan Karir Individu terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2006) mengemukakan bahwa “Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang biasa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”. Sedangkan Menurut penelitian Kakui, et al (2016) yang berjudul *Effect of career development on employee performance in the public sector: a case of national cereals and produce board*, mengatakan bahwa “*Career development often used to close the gap between current performances and expected future performance*”. Artinya pengembangan karir sering digunakan untuk menutup kesenjangan antara kinerja saat ini dan kinerja masa depan yang diharapkan. Selain itu hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian Dewi, et al (2016) yang berjudul Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas art gallery, menunjukkan bahwa “bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

## Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif dan kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan tipe *proportionate random sampling*, dengan sample sebanyak 88 responden. Analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) yaitu pengembangan karir individu terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	1,174	.237		4,958	.001
1 Pengembangan karir individu	.653	.071	.884	8,697	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 20,

dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,174 + 0,653X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 1,174, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel dependen (X) yaitu pengembangan karir individu bernilai 0, maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan bernilai positif yaitu 1,174.

Nilai koefisiensi variabel independen (X) pengembangan karir individu bernilai positif yaitu 0,653. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) yaitu pengembangan karir individu memiliki hubungan searah dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) pengembangan karir individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Berikut ini tabel 2 untuk mengetahui hasil pengujian dengan Uji t:

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	1,174	.237		4,958	.001
1 Pengembangan karir individu	.653	.071	.884	8,697	.001

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta = 0$ , pengembangan karir individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

$H_1$  :  $\beta \neq 0$ , pengembangan karir individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

Uji t dapat dinilai dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan  $df = n - 2$  dimana  $n$  adalah jumlah responden, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 88. Maka dapat dihitung

derajat kebebasan  $df(88-2)=86$ , jadi  $t_{tabel}=1,98793$ . Hasil yang diperoleh dari pengolahan SPSS 20 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,697, dapat diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 8,697> dari  $t_{tabel}=1,98793$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dan dari tabel tersebut juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi penelitian < , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir individu terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Pusat Bandung.

#### Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2014) koefisien determinan ( $R^2$ ) pada dasarnya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai dari koefisien determinan adalah antara nol (0) sampai dengan (1).

Tabel 3 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Sig. Term of the Equation <sup>b</sup>
1	.684 <sup>c</sup>	.468	.462	.446

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai R adalah 0,684. Rumus yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen/variabel bebas (X) pengembangan karir individu terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y) kinerja karyawan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,684^2 \times 100\% \\ &= 46,78\% \end{aligned}$$

Angka diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 46,78%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (X) pengembangan karir individu yang terdiri dari dimensi prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh, pengalaman internasional, mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan sebesar 46,78%, sedangkan sisanya 53,22% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

#### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh pengembangan karir individu terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pada Kantor Pusat, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir individu yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) mayoritas dalam kondisi baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap dimensi-dimensi pengembangan karir individu seperti prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh, dan pengalaman internasional mendapatkan tanggapan yang positif oleh karyawan.
2. Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) dalam kondisi baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi kinerja karyawan seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama mendapatkan tanggapan yang positif oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) yaitu pengembangan karir individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengembangan karir individu terhadap kinerja karyawan sebesar 46,78%, yang diperoleh dari koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (X) pengembangan karir individu yang terdiri dari dimensi prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh, pengalaman internasional, mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan sebesar 46,78%, sedangkan sisanya 53,22% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

**6. REFERENSI**

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Dewi, N. L. dan I Wayan M. U. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Galerry. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 9.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Kakui, I. M. dan Hazel, G. (2016). Effects of Career Development on Performance in The Public Sector: A Case of National and Produce Board. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, Vol 3 Iss 3(19) pp 307-324.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal, S. M., Mansyur, R., Thoby, M. dan Willy, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.



9 772580 323008