

Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango

Widyan Apriyanto Panigoro¹, Abd. Rahman Pakaya², Lisda L. Asi³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: lisda@ung.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence career management has on the effectiveness of employee work at the Bone Bolango District Water Supply Company (PDAM). This study used a quantitative approach with the method used in this study was a collerational quantitative method with a sample of 61 employees. Data collection techniques used in this study are interviews, questionnaires, documentation and data analysis techniques in this study using simple regression. The results showed that there was a positive and significant influence between career management on the effectiveness of employee work at the regional drinking water company (PDAM) of Bone Bolango Regency. The influence of career management on the effectiveness of employee work at the Bone Bolango District Water Supply Company (PDAM) reached 25.7%, while the remaining 74.3% was influenced by other factors that were not studied in this study.*

Keywords: *Career Management; Work Effectiveness*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen karir terhadap efektivitas kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 61 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumtasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen karir terhadap efektivitas kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. Besar pengaruh manajemen karir terhadap efektivitas kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango mencapai 25,7% sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Manajemen Karir; Efektivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu yang unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap perusahaan. Tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan

Menurut Sutrisno (2013) bahwa pada dasarnya sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Dalam suatu perusahaan SDM dapat disebut dengan pegawai. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, karena suatu organisasi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2014). Aktivitas pegawai dalam suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya

perusahaan didalam pelaksanaan program bukanlah merupakan hal yang mudah, karena terkendala oleh berbagai hal. Efektivitas kerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran yang menjadi ukuran pegawai bekerja dengan efektif ataupun tidak efektif.

Pegawai merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Menurut Mello (2002), di era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia. Strategi pengelolaan pegawai atau pegawai dalam suatu perusahaan ditujukan untuk menciptakan sinergi antara perusahaan dan pegawai, sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik yang bersifat saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan membutuhkan tenaga dan segala kompetensi yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan di sisi lain pegawai membutuhkan manfaat yang diberikan perusahaan untuk mengembangkan kompetensi individu dan mendapatkan kepuasan kerja. Sehingga dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia akan berdampak pada terciptanya efektivitas kerja yang optimal (Anwar, 2014).

Menurut Ahmad (2014) efektivitas kerja didefinisikan sebagai kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri. Efektivitas kerja pegawai dapat dikatakan sebagai taraf tercapainya suatu tujuan tertentu secara maksimal, baik ditinjau dari segi proses, jumlah format, serta ketepatan waktu sesuai prosedur, kebutuhan, dan ketentuan yang ditetapkan dalam organisasi tersebut. Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan sesuai yang diharapkan. Untuk dapat melakukan dengan cepat dan tepat, diperlukan pemahaman teknik dan cara yang dapat digunakan mengukur tingkat efektivitas kerja para pegawai tersebut.

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah manajemen karir. Menurut Noe (2010) bahwa Career management is the process through which employees (1) become aware of their own interest, values, strengths, and weaknesses, (2) obtain information about job opportunities within the company, (3) identify career goals, and (4) establish action plans to achieve career goals. Sehingga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa manajemen karir merupakan proses dimana pegawai (1) menjadi sadar terhadap minat, nilai, kekuatan, dan kelemahannya sendiri, (2) memperoleh informasi mengenai peluang kerja dalam organisasi, (3) mengidentifikasi tujuan karir, dan (4) menetapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan karir.

Manajemen karir akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai karena dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Pemilihan manajemen karir sebagai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai sebagaimana menurut Rivai (2013) bahwa manajemen karir seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karirnya. Perlu mulai dipikirkan oleh pegawai tentang pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai/anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. pengembangan karir dapat mengakibatkan efektivitas kerja yang tinggi dan dapat mengurangi perputaran kerja. Untuk itu sangat penting untuk mendapatkan pengembangan karir terhadap organisasinya dan untuk membuat pekerjaan menjadi memuaskan dengan tujuan untuk menangani masalah efektivitas kerja individu maupun efektivitas kerja organisasi

Salah satu organisasi sektor publik yang aktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yakni organisasi publik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango. PDAM Kabupaten Bone Bolango merupakan bagian dari pemerintah yang audit internnya dilakukan oleh pihak Inspektorat dan manajemen serta audit eksternal yakni berasal dari pihak BPKP Provinsi Gorontalo. Sehingga dengan adanya audit tersebut dapat diketahui berbagai masalah yang dapat disajikan dalam bentuk LAKIP dari PDAM Kabupaten Bone Bolango

Fokus masalah yang diamati tentang efektivitas kerja pegawai pada PDAM Kabupaten Bone Bolango, yakni kurang patuhnya pegawai terhadap sistem pengendalian intern yang dibangun, misalnya prosedur keuangan yang tidak dilaksanakan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Disamping itu, ketepatan waktu pegawai untuk masuk kantor yang masih tidak sesuai jam kantor (sering terlambat) hingga waktu istirahat terlalu panjang sehingga dapat dikatakan pegawai masih kurang disiplin serta jam pulang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh kantor. Tidak hanya itu, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang pegawai hanya aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target. Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik yang semakin meningkat, maka diperlukan kesiapan dan kompetensi aparatur dalam pelaksanaan fungsi pelayanan. Untuk menghilangkan dan mengurangi kesenjangan pelayanan para aparatur harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi di masyarakat. Disinilah diperlukan efektivitas kerja aparatur yang handal yang memiliki efektivitas kerja yang baik. Masalah lain mengenai efektivitas kerja dapat pula dilihat dari data LAKIP tahun 2015-2019 seperti tersaji dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Daftar Masalah Mengenai Efektivitas Kerja Pegawai

Tahun	Kemampuan Penagihan	Pelayanan Penduduk	% Air yang Bocor	Pengaduan Selesai
2015	90,80%	75,58%	25,67%	63,46%
2016	89,52%	77,52%	25,40%	80,06%
2017	98,06%	85,93%	17,43%	72,29%
2018	95,76%	94,23%	22,02%	72,12%
2019	95,45%	94,70%	28,61%	91,09%
2020	92,35%	88,30%	19,31%	69,65%
2021	90,65%	91,55%	21,15%	70,33%
2022	89,55%	91,37%	24,18%	88,95%

Sumber: LAKIP PDAM, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa bagian penagihan belum optimal dalam menagih piutang kepada pelanggan atas jasa air yang digunakan oleh masyarakat. Kemudian dapat pula dilihat dari pelayanan kepada penduduk yang belum memadai sebab penduduk belum sepenuhnya dapat dilayani yang kemudian dikuatkan pula dengan pengaduan yang selesai jauh lebih sedikit dari total pengaduan masyarakat sebagai pelanggan. Kemudian yang paling krusial yakni kurangnya pengawasan pegawai ataupun insiatif dalam memperbaiki kebocoran pipa yang dapat merugikan akibat bertambahnya volume kehilangan air PDAM yang pastinya akan mengakibatkan kerugian.

Selain hal tersebut, masalah lain juga dapat dilihat dari efektivitas kerja secara keseluruhan pada perusahaan dimana PDAM Kabupaten Bone Bolango dituntut untuk dapat melakukan segala upaya perbaikan dan penyempurnaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan air minum yang telah menjadi kebutuhan bagi masyarakat banyak, apalagi pada saat ini PDAM dinilai masih rendah dalam cakupan pelayanan ini disebabkan keterbatasan jaringan pipa distribusi air kepada masyarakat dan tenaga tehnik yang ada dilapangan yang melayani penyambungan pelanggan serta kecepatan penanggulangan kebocoran pipa air yang di distribusikan kepada masyarakat. Untuk itu dilakukan upaya perbaikan dan penyempurnaan kualitas pelayanan air minum, ini diharapkan dapat tercapainya PDAM dengan efektivitas kerja organisasi yang efektif dan efisien

Berbagai hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh manajemen karir dimana masalah mengenai manajemen karir ditemukan bahwa manajemen karir yang belum begitu maksimal dilakukan. Manajemen karir oleh bagian personalia kepada pegawai masih belum tertata dengan baik karena manajemen di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango cenderung lebih memperhatikan manajemen mutu pelayanan dibandingkan memperhatikan manajemen dari petugas pemberi layanan yang bermutu tersebut. Sehingga dengan demikian manajemen karir menjadi sangat krusial karena sangat mempengaruhi baik buruknya kinerja dari seorang pegawai yang terakumulasi menjadi kinerja organisasi yakni Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Manajemen karir Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango".

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2016). Di dalam desain penelitian ini menggambarkan adanya prosedur-prosedur yang memungkinkan peneliti dapat menguji hipotesis penelitian yang telah ditulis sehingga dapat mencapai kesimpulan mengenai hubungan atau adanya hal yang saling mempengaruhi antara variabel independen dengan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Bone Bolango yakni sebanyak 153 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Sebelum kita melakukan analisis data dengan menggunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengecekan persyaratan analisis. Untuk keperluan ini, akan dilakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS) dengan prosedur sebagai berikut: menentukan hipotesis, menentukan tingkat signifikansi, menentukan statistik uji, menentukan Kriteria uji, apabila nilai asymp. Sig. (2- tailed) atau probabilitas berada di atas angka 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Data

		Manajemen Karir
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.21
	Std. Deviation	4.726
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.123
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Hasil Analisis Regresi

Setelah persyaratan normalitas data dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi antara manajemen karir dengan efektivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Model regresi yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : Efektivitas Kerja

X : Manajemen Karir

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.880	3.213		8.678	.000
	.384	.085	.507	4.523	.000

a. Dependent Variable: Manajemen Karir

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian model dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian signifikansi pengaruh manajemen karir terhadap efektivitas kerja, adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

Penentuan Hipotesis

Ho : tidak terdapat pengaruh positif dari variabel manajemen karir terhadap efektivitas kerja.

H1 : terdapat pengaruh positif dari variabel manajemen karir terhadap efektivitas kerja.

Penentuan Tingkat Signifikansi

Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%.

Penentuan Statistik Uji

Dalam melakukan uji signifikansi pengaruh dalam model regresi akan digunakan uji t. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t- hitung yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka Ho ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha maka Ho diterima. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.880	3.213		8.678	.000
	.384	.085	.507	4.523	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh untuk variabel manajemen karir adalah sebesar 4.523. Untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n - 1 = 61 - 2 = 57$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.671. Jika dibandingkan dengan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4.523 maka nilai t-hitung yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel sehingga Ho ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari manajemen karir terhadap efektivitas kerja.

Koefisien Determinasi

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari manajemen karir terhadap efektivitas kerja, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis besar pengaruh yang ditimbulkan oleh manajemen karir terhadap efektivitas kerja yang diperoleh. Untuk keperluan tersebut digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu yang besarnya berkisar 0%-100% semakin besar nilai koefisien determinasi suatu model regresi menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel bebas yang terdapat dalam model terhadap variabel tak bebasnya juga semakin tinggi. Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model regresi antara manajemen karir dengan efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.245	4.107
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja				
b. Dependent Variable: Manajemen Karir				

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari analisis di atas terlihat nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0.257. Nilai ini berarti bahwa sebesar 25,7% variasi efektivitas kerja dijelaskan oleh manajemen karir yang diberikan, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen karir yang diterapkan maka akan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Manajemen karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada manajemen dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Menurut Wahyudi (2012) mendefinisikan manajemen karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Manajemen karier akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi, melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada sehingga menunjang efektivitas kerja pegawai (Permatasari, 2016).

Menurut Hasibuan (2014) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sedangkan Tampubolon (2016) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Dalam penelitian ini, peneliti coba melakukan studi penelitian tentang seberapa besar pengaruh manajemen karir terhadap efektivitas kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 61 orang pegawai PDAM Kabupaten Bonebolango. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana.

Penelitian ini diolah secara kuantitatif sebagaimana yang telah dijelaskan di bab tiga dengan melakukan pengukuran antara pengaruh manajemen karir terhadap efektivitas kerja. Dengan instrumen penelitian yang digunakan, maka hasil penelitian ini tergambar dalam data Skor, baik dari variabel X (Manajemen Karir) dan variabel Y (Efektivitas Kerja) sebagaimana yang terlihat pada lampiran dan untuk mempertanggungjawabkan tingkat keabsahan dari data skor ini, maka

peneliti melakukan analisis data terhadap masing-masing variabel.

Dalam proses analisis data meliputi proses pengujian validitas, reliabilitas dan normalitas, sebagai penentu dalam pengujian hipotesis, uji linearitas untuk mengetahui apakah ada regresi X dan Y berbentuk linear atau non linear serta proses penentuan koefisien determinasi serta interpretasinya. Hasil uji instrumen yang dilakukan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian Pearson Correlation menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisioner baik X (Manajemen Karir) dan variabel Y (Efektivitas Kerja) menunjukkan nilai lebih besar dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid. Selanjutnya, hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner X (Manajemen Karir) dan variabel Y (Efektivitas Kerja) menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah reliabel.

Hasil pengujian regresi yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa ternyata ada pengaruh antara manajemen karir terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi yang bertanda positif dari variabel dukungan menunjukkan bahwa peningkatan nilai manajemen karir akan meningkatkan nilai efektivitas kerja. Selanjutnya, berdasarkan perhitungan model persamaan regresi yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,257. Nilai ini berarti bahwa sebesar 25,7% variabel efektivitas kerja dipengaruhi variabel manajemen karir, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Koefisien determinasi mencerminkan besar pengaruh perubahan variabel independen dalam menjalankan perubahan pada variabel dependen secara bersama-sama, dengan tujuan untuk mengukur kebenaran dan kebaikan hubungan antar variabel dalam model yang digunakan. besarnya nilai r^2 berkisar antara $0 < r^2 < 1$, jika r^2 semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Ita Shinta Dewi (2020) dengan judul penelitian pengaruh manajemen karir organisasional dan manajemen karir individu terhadap efektivitas karir karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir berpengaruh positif terhadap efektivitas karir karyawan, hasil ini juga mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen karir yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

Dikarenakan hasil dalam penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen karir memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi "manajemen karir berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Bone Bolango". Dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari variabel manajemen karir dan efektivitas kerja. Semakin baik manajemen karir yang diterapkan maka akan meningkatkan efektivitas kerja. Pengaruh manajemen karir terhadap efektivitas kerja mencapai 25,7% sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh penelitian lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, (13) (3), 456-466
- Ahmad. (2014). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Akbar. (2017). *The Effect Of Motivation To Work The Effectiveness Of Employees at PT.Handal Yesindo Sejahtera Surabaya*.
- Anwar. (2014). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handayani. (2011). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

- Hariandja. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPPE
- Harun. (2004). Statistika Sosial. Bandung: Program Pasca.
- Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawijaya. (2010). Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Massie dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, (6) (2)
- Mello. (2002). Strategic Human Resource Management. South Western: Thomson Learning.
- Nawawi. (2013). Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar.
- Noe. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Relly. (2011). Investment Analysis and Portfolio Management. South Western Cengage Learning, USA: Tenth Edition.
- Richard. (2015). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. , Bandung: Rajagrafindo persada.
- Schermerhorn. 2010. Manajemen Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora. (2014). Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.
- Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media.
- Tampubolon. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing.
- Umar. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. SUN.
- Wahyudi. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Werner dan DeSimone. (2017). Human resource development. Boston: CENGAGE Learning.