



Pengaruh etos kerja, dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo

Roydah Gani)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Gorontalo

Email : roydahgani@yahoo.co.id

ABSTRACT

ROYDAH GANI, 2018 *The aim in this study was to analyze the effect of the work ethic, and appraisal of the career development of employees at PT. RIM Tour And Travel Gorontalo. The data collection techniques used is to use direct observation is directly by visiting the source of the data that the object of research to make observations, interviews with the respondents in order to complete the necessary data, documentation and research libraries.*

Data analysis was performed in the data processing that quantitative analysis to analyze the influence of motivation and job rotation on the performance of employees at PT. RIM Tour And Travel Gorontalo. which concluded: namely Work Ethics and Work Assessment proven positive effect on employee career development variables and variable most dominant influence on employee career development is variable Work Assessment.

Keywords: Work Ethic, Employment Assessment, Career

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang paling berpengaruh adalah etos kerja. Etos kerja karyawan belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. karyawan kurang mau bekerja keras, dan bahkan kurang jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya. Keadaan yang demikian itu dapat menimbulkan persoalan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Berbicara mengenai karier, maka ada beberapa perspektif mengenai hal ini. Yang pertama karier merupakan urutan – urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Namun perspektif lainnya karier terdiri atas perubahan nilai – nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang.

Memperhatikan paparan dua perspektif diatas, maka karier menjadi sangat penting bagi seorang bawahan yang ada di PT. RIM Tour dan travel Gorontalo karena hal ini sangat terkait dengan konsep diri, identitas, dan kepuasan setiap karyawan terhadap karier dan kehidupannya. Pada dasarnya pengembangan karier yang efektif di dalam suatu organisasi hanya terjadi pada individu dengan tingkat kinerja yang tinggi, sikap positif, dan adaptabilitas. Atau dengan kata lain peluang terbesar untuk dapat mengembangkan kariernya adalah seorang bawahan yang dinilai kinerjanya tinggi.

Dari fenomena Diatas maka calon peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “ Pengaruh etos kerja, dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo ?
2. Apakah penilaian kerja dapat berpengaruh positif pengembangan karir karyawan pada PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo ?
3. Apakah etos kerja dan penilaian kerja secara bersama – sama dapat berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap pengembangan karir di PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya etos kerja dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

2. Bagi Pembaca Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi kerja, rotasi pekerjaan, dan efektifitas kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Etos Kerja

Istilah Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi, etos kerja berkaitan erat

dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Sinamo (2012:67) menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

2.1. Penilaian Kerja

Menurut Handoko, (2013, hal 135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Perusahaan tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian, tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima, dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti ini, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan karir.

2.2. Pengembangan karir

Menurut Veitzhal Rivai, (2009, hal. 290) Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia saat ini dan di masa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam membentuk kebutuhan karir mereka sendiri.

3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

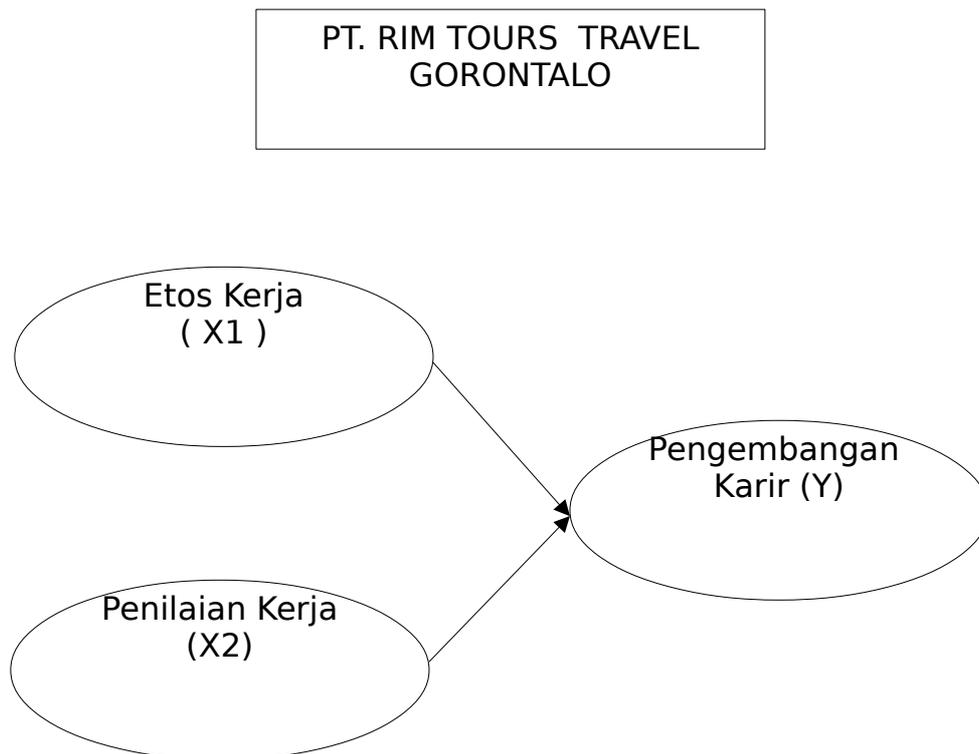
.1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan diantara variabel-variabel (Azwar, 2011:41). Etos kerja yang tinggi pada setiap individu sangat diperlukan agar tujuan dari organisasi tersebut dapat dicapai dengan hasil yang maksimal.

Sinamo (2012) menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, mau bekerjasama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Tuntutan organisasi ini menciptakan konsekuensi tuntutan dari pegawai yang ada yaitu penilaian yang obyektif terhadap kinerja dalam upaya pengembangan kariernya.



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2012 : 96). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang sudah diuraikan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap pengembangan karir pada PT. RIM Tours Travel Gorontalo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kerja terhadap pengembangan karir pada PT. RIM Tours Travel Gorontalo.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir pada PT. RIM Tours Travel Gorontalo.

4. METODE PENELITIAN

4.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. RIM Tours dan Travel Gorontalo yang akan berlangsung selama 2 (dua) bulan.

4.2 Populasi atau Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. RIM Tours dan Travel Gorontalo yang berjumlah 22 orang

4.2.2 Sampel

Sampel penelitian adalah wakil dari populasi. Dengan mempertimbangkan sedikitnya jumlah pegawai yang ada, maka penulis menjadikan seluruh pegawai tersebut sebagai sampel penelitian. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010: 48) bahwa jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel atau responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan prosedur penelitian sensus.

4.3 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap mental yang tumbuh dari dalam diri yang mendasari perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Indikator variabel tersebut adalah :

- a) Bersikap adil
- b) Disiplin
- c) Rasional dalam mengambil keputusan
- d) Kerja keras
- e) Komunikasi dan interaksi

2. Variabel penilaian kerja

Menurut Handoko, (2013, hal 135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Indikator variabel tersebut adalah :

- a) produktivitas
- b) kualitas layanan
- c) responsivitas
- d) tanggung jawab
- e) akuntabilitas

3. Variabel pengembangan karir

Menurut Veitzhal Rivai, (2009, hal. 290) Pengembangan Karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang tercapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator variabel tersebut adalah:

- a) kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan

- b) dukungan manajemen organisasi untuk mengembangkan karir pegawainya,
- c) mekanisme pengembangan karier dalam organisasi

4.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Observasi
Dengan teknik ini penulis berusaha mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian, yaitu untuk mendapatkan data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Interview (wawancara)
Penggunaan teknik ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data melalui wawancara langsung koresponden, baik pimpinan maupun pihak-pihak yang terkait dengan organisasi
3. Dokumentasi
Penggunaan dilakukan untuk memperoleh data melalui dokumen-dokumen tertulis yang ada pada organisasi.
4. Kuesioner
Penyebaran daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan instrumen dasar penelitian.

4.5 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
 - a. Data Kualitatif
Yaitu data yang digunakan untuk memecahkan masalah yakni data yang berupa penjelasan deskriptif.
 - b. Data Kuantitatif
Yaitu merupakan data (dinyatakan dengan angka – angka) yang diperoleh dari obyek penelitian sebagai dasar tabulasi, perhitungan atau pemecahan masalah kuantitatif dalam proses penganalisaan
2. Sumber Data
 - a. Data Primer
Yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian baik melalui wawancara (interview) maupun dari hasil pengamatan (observasi)
 - b. Data sekunder
Yaitu data yang telah ada pada organisasi atau data hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dimana data tersebut bersumber dari dokumen dalam institusi, yang dianggap berkaitan atau relevan dengan masalah yang di bahas.

4.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Kuncoro (2009:151), Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam menguji validitas dengan menggunakan program SPSS 17,0 for windows dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

4.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2012: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus α .

4.7 Uji Persyaratan Analisis

Dalam melakukan analisis data kuantitatif seringkali kita menggunakan uji persyaratan analisis. Dalam artikel ini akan dibahas tentang persyaratan uji analisis untuk Regresi Berganda yang juga sering disebut dengan istilah Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan melalui analisis Kosmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%(0,05) maka jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) di atas nilai Signifikan 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal. (Situmorang, et.al, 2013:62)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas (Situmorang,et.al,2013 :73)

3. Uji Multikolinearitas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS.Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 5 ,maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang,et.al, 2013 :73).

4.8 Metode Analisis

4.8.1 Analisis Regresi Berganda

Model analisis kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja dan Penilaian kinerja terhadap Pengembangan Karir karyawan pada PT. RIM Tours Travel Gorontalo adalah menggunakan regresi berganda (Sumarsono, 2009, hal 257) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = pengembangan karir

b₀ = konstanta

X₁ = etos kerja

X₂ = penilaian kerja

e = epsilon (pengaruh variable lain)

Untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R). Jika $R > 0,5$ berarti hubungan kuat, $R = 0,5$ berarti hubungan sedang, sementara $R < 0,5$ berarti hubungan lemah. Untuk melihat besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent dapat dijelaskan oleh koefisien determinasi (R²) atau R – Square.

4.8.2 Uji t (student)

Yaitu mengukur signifikansi dan membuat suatu kesimpulan (inference) terhadap pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hal ini dilakukan uji parsial dengan membanding antara nilai T hitung dengan T tabel. Apabila T hitung lebih kecil dari T tabel maka kriteria keputusannya adalah menerima hipotesis, dengan menggunakan derajat kebebasan (degree of freedom) 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05).

4.8.3 Uji F (Fisher)

Yaitu untuk melakukan pengujian apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dengan pengujian dilakukan melalui perbandingan terhadap nilai F rasio dengan nilai F tabel. Jika ternyata nilai F rasio $>$ F tabel, maka disimpulkan bahwa variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y), dengan menggunakan degree of freedom 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05).

4.9 Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik penelitian ini adalah

H₀ : $\beta_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh etos kerja dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. RIM Tours Travel Gorontalo.

H₁ : $\beta_1 \neq 0$: terdapat pengaruh etos kerja dan penilaian kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. RIM Tours Travel Gorontalo.

5. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Deskripsi Unit Analisis

Sejarah Perusahaan

PT.RIM Tour dan Travel pada awalnya didirikan atas inisiatif Bapak Yasir Lahay pada pertengahan bulan Agustus 2011. Beliau mampu mendirikan PT ini karena sudah berpengalaman di bidang Tour dan Travel selama lebih dari 4 tahun serta memiliki modal yang cukup.

5.1.2 Deskripsi Unit Analisis

Berdasarkan kebutuhan analisis penelitian ini, beberapa karakteristik atau identitas dapat diketahui dari hasil koesioner terhadap 30 responden pada PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

5.1.3 Statistik Deskriptif

Setiap variabel yang dianalisis dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan statistik deskriptif. Hal ini dilakukan untuk memudahkan pencapaian tujuan dalam penelitian ini. Adapun proses penganalisaan variabel dimulai dari penjumlahan skor dari butir pernyataan pada masing – masing variabel baik dependent maupun independent. Tahap selanjutnya adalah mencari nilai interval untuk menentukan nilai terendah dan nilai tertinggi sesuai kategori yang telah ditetapkan.

Penjelasan kategori untuk melihat bagaimana pendapat 30 orang responden atas variabel yang diamati menggunakan rentang skala likert 1 sampai 5 (sangat tidak setuju – sangat setuju) untuk menghitung interval skor digunakan rumus (Umar.2005:225) :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skor

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

$$\text{Rentang Skor} = \frac{30(5-1)}{5} = 24$$

Dengan jumlah sampel 30 responden diperoleh skor interval sebesar 24 dengan nilai terendah 30 dan nilai tertinggi adalah 150.

1. Variabel Etos Kerja

Hasil hasil penelitian tentang Etos Kerja yang dilaksanakan di PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo menurut responden bahwa Etos Kerja pekerjaan pada PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan telah dide sain untuk memudahkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Variabel Penilaian Kerja

Hasil penelitian tentang Penilaian Kerja yang dilaksanakan di PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo Dari skor jawaban responden bahwa Penilaian Kerja karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo berada pada

kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki Penilaian Kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Variabel Pengembangan Karir

Hasil penelitian tentang Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo menurut responden bahwa Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada instansi ini memiliki Pengembangan Karir yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

5.1.4 Uji Validitas Dan Realibilitas

Analisis instrument dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian yang digunakan memenuhi syarat – syarat alat ukur yang baik atau tidak. Item pernyataan/pertanyaan dikatakan baik apabila instrument penelitian memenuhi persyaratan utama yaitu : valid (sahih) dan reliable (andal).

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil dari perhitungan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Jika korelasinya atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan jumlah populasi = 30 yaitu sebesar 0,349 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat diteruskan ke uji reliabilitas.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Dari ke empat variabel pengujian reliabilitas di atas terlihat bahwa nilai *alpha cronbach's* berada pada kisaran 0,758 sampai 0,810 ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel yang diamati dinyatakan reliabel.

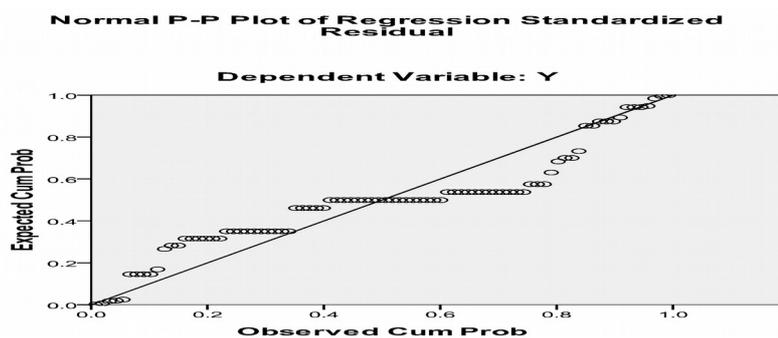
5.1.5 Uji Persyaratan Analisis

Sebelum proses pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat terhadap data penelitian. Uji prasyarat ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik inferensial yaitu teknik regresi linier sederhana dan regresi ganda dengan bantuan program komputer dengan menggunakan program SPSS. Uji prasyarat dimaksud sebagai berikut

1. Hasil uji normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dilakukan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dengan melihat tampilan grafik normal plot dapat terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik dapat dilihat pada Gambar 5.1

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, (Data Diolah)

2. Uji multikolonieritas

Menurut Ghozali (2005:54) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah $Tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$. Jadi dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut: bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4. Uji heteroskedastisitas

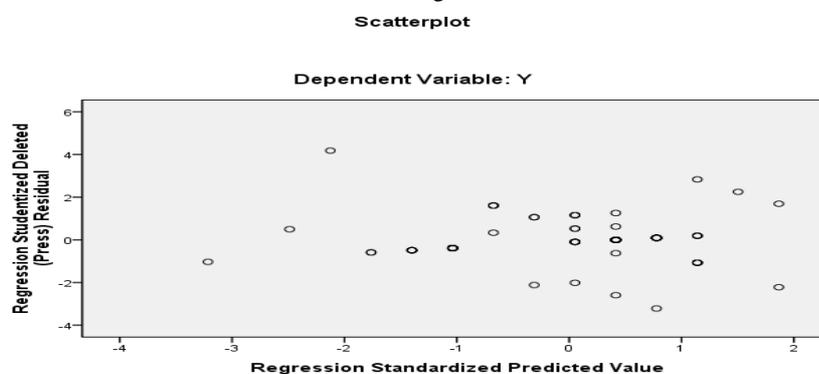
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sebagaimana terdapat pada gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, (Data Diolah)

Dari Gambar 5.2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5.1.6 Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis masing-masing variabel penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan tujuan untuk menguji tingkat keterpengaruhan (*signifikansi*) dari masing-masing variabel independen baik secara simultan maupun secara parsial, sehingga kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini berguna dan mencerminkan bagi keseluruhan anggota populasi.

1. Pengujian Secara Simultan Pengaruh Etos Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Untuk melihat apakah secara bersama-sama ke dua variabel independen yaitu Etos Kerja dan Penilaian Kerja berpengaruh nyata terhadap Pengembangan Karir karyawan dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik uji F. Hasil perhitungan statistik Uji F yang dihitung melalui tabel Anova. Pada tabel Anova di atas diperoleh nilai F atau F_{hitung} sebesar 195,378 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat diambil keputusan dengan melihat nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diambil keputusan menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 . Hal ini hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) secara simultan atau bersama sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tours & Travel Gorontalo.

2. Pengujian Secara Parsial Pengaruh Etos Kerja dan Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu menganalisis nilai koefisien regresi dan korelasi baik secara bersama – sama maupun sendiri – sendiri (parsial) yaitu pengaruh Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y). Perhitungan koefisien regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Dari hasil koefisien regresi yang diperoleh pada tabel di atas, persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linear Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,887 + 0,450X_1 + 0,530 X_2$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 0,887 artinya jika Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) bernilai 0, maka Pengembangan Karir karyawan akan konstan pada angka 0,887.
2. Nilai koefisien regresi Etos Kerja (X_1) bernilai positif yaitu 0,450, artinya setiap peningkatan nilai Etos Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan Pengembangan Karir karyawan sebesar 0,450 satuan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) bernilai positif yaitu 0,530, artinya setiap peningkatan nilai Penilaian Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan Pengembangan Karir karyawan sebesar 0,530 satuan.

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 14 untuk variabel Etos Kerja sebesar 2,964 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,006. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alfa(α) = 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alfa, maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

b. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 14 untuk variabel Penilaian Kerja sebesar 3,500 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,002. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alfa(α) = 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alfa, maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis H_0 .

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh Penilaian Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

Dari analisis secara parsial masing – masing variabel Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo dapat diketahui sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh Etos Kerja (X_1) terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo. dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar : 0,450.
2. Besarnya pengaruh Penilaian Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo. dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar : 0,530.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir karyawan adalah variabel Penilaian Kerja.

Dari uji hasil hipotesis statistic baik uji simultan maupun uji parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo, maka hipotesis sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya terbukti (*hipotesis diterima*).

3. Uji Koefisien Determinasi

Artinya 93,5% Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja (X_1) dan Penilaian Kerja (X_2) sedangkan sisanya 6,5% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $R = 0,967$ menunjukkan koefisien arah korelasi mendekati 1 yang berarti bahwa hubungan antara variabel Etos Kerja dan Penilaian Kerja dengan Pengembangan Karir memiliki hubungan yang kuat/erat, atau semakin baik Etos Kerja dan Penilaian Kerja karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo akan diikuti dengan peningkatan Pengembangan Karir karyawan.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 14 untuk variabel Etos Kerja sebesar 2,964 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,006. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alfa (α) = 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alfa, maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vira Renata Sari Pohan (2009) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) pada karyawan divisi IIA (Inalum Internal

Auditor) PT.Inalum, Kuala Tanjung. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan hasil R square sebesar 0.672 atau 67.2 % Etos Kerja mempengaruhi Pengembangan Karir karyawan,

5.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung seperti terlihat pada tabel 14 untuk variabel Penilaian Kerja sebesar 3,500 dengan nilai signifikansi (p-value) = 0,002. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alfa(α) = 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai alfa, maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis H_1 . Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tour dan Travel Gorontalo.

6. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis menunjukkan ke dua variabel independen yaitu Etos Kerja dan Penilaian Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap variabel Pengembangan Karir karyawan PT. RIM Tours dan Travel Gorontalo.
2. Besarnya pengaruh yang di sumbangkan oleh ke dua variabel yang di amati terhadap kepuasan kerja.
3. Etos kerja dan penilaian kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan PT. RIM Tour Dan Travel.

6.2. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, selanjutnya peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Melihat skor dari jawaban responden yang berada pada kategori tinggi/baik, maka perlu mempertahankan variabel ini karena dapat meningkatkan Pengembangan Karir karyawan.
2. Untuk pengembangan ilmu, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menelaah lebih memperdalam lagi dengan menambah variabel-variabel yang lain, karena dalam penelitian ini terlihat masih ada pengaruh variabel lain yang dapat meningkatkan Pengembangan Karir. Misalnya, pendidikan, pelatihan serta kepemimpinan, dan perbaikan lingkungan kerja
3. Untuk pengembangan karier ,selain pendidikan dan pelatihan perlu di perhatikanya kualitas dan kesejahteraan karyawan sebagai salah satu faktor pemicu kualitas dan kuantitas karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2007. Wawasan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan, Jilid pertama. PT.Indeks, Kelompok Gramedia.Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar, 2008, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT. SUN
- Herjanto, Eddy. 2007. Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Kedua, Cetakan
- Manullang, S. 2008. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bina Aksara.
- Moekijat. 2008. Dasar - Dasar Motivasi. Bandung: Pioner Jaya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan ". Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1. Alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Robert L. Mathis dan John H. Jakson. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta :Salempa Empat