

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BOSOWA MINING KABUPATEN MAROS**

Oleh

Dahlan<sup>1</sup>, Usman Said<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros

Email: [dahlan@umma.ac.id](mailto:dahlan@umma.ac.id), [usmanfatt16@gmail.com](mailto:usmanfatt16@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Mining Kabupaten Maros. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif, sumber data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 orang, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana menggunakan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian ini dimana  $Y = 3,586 + 0,117x$  dari hasil koefisien korelasi didapatkan nilai sebesar 0,374, dan hasil dari koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,140 yang artinya Pengembangan karir berpengaruh 14% terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros, dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa  $T_{hitung} 3,756$  dan nilai  $T_{tabel} 1,66256$  dan nilai signifikansi  $0,57 > 0,05$ . Berdasarkan dengan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Salah satu fungsi sumber daya manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan diri atau karir agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut agar mencapai hasil yang maksimal. Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi dan tentunya bagi perusahaan tempat di mana sumber daya manusia tersebut bekerja. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over* dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan, bagi karyawan sendiri perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Terutama bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan

berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan dapat dilihat dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja. Upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan mengarah kepada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta prilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh

organisasi atau perusahaan maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

Terwujudnya tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Sedangkan faktor eksternal berasal dari faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir, seperti halnya pada PT. Bosowa Mining yang masih membutuhkan pengembangan pada karyawan.

Penerapan program pengembangan karir oleh perusahaan yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan permasalahan yang berdampak buruk pada kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan terkait pengembangan karir terhadap kinerja adalah PT. Bosowa Mining, dimana para karyawannya belum menunjukkan kinerja yang maksimal, sehingga juga berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian khusus bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan pengembangan karir bagi karyawannya.

Pengembangan karir pada PT. Bosowa Mining diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk perusahaan, namun dalam pelaksanaannya terjadi permasalahan, terutama dalam pemberian kenaikan golongan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga permasalahan dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros?”

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros.

## LANDASAN TEORI

### A. Pengembangan karir

Menurut Simamora (2012:273) “Pengembangan karir (*career development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk melakukan tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”. Sedangkan Menurut Mondy (2011:243) “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”. Menurut Flippo (2011:243) “Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang”. Dari ketiga pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut: 1) Prestasi kerja (*Job Performance*); 2) Eksposur; 3) Jaringan kerja; 4) Kesetiaan terhadap organisasi; 5) Pembimbing dan sponsor; 6) Peluang untuk tumbuh.

### Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya tergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”. Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito

(2016:74) yaitu: 1) Pembinaan dari Pimpinan; 2) Pendidikan dan Pelatihan; 3) Promosi; 4) Mutasi.

## B. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan (2012:65) Kinerja karyawan adalah “Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan Menurut Rivai (2012:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai/karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193): a) **Kemampuan dan Keahlian;** b) **Pengetahuan;** c) Rancangan pekerjaan; d) Kepribadian; e) Motivasi kerja; f) Kepemimpinan; g) Gaya kepemimpinan; h) Budaya organisasi; i) Kepuasan kerja; j) Lingkungan kerja disekitar; k) Loyalitas; l) Komitmen; dan m) Disiplin kerja

### 3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut “Mangkunegara, (2002:68)”.

- Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- Berani mengambil dan menanggung resiko yang ia hadapi.
- Memiliki tujuan yang realistis.

- Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- memanfaatkan umpan balik *feed back* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut. Berikut ini adalah indikator pengaruh kualitas terhadap kinerja karyawan: a) Kualitas Kerja; b) Kuantitas kerja; c) Pelaksanaan tugas; dan d) Tanggung jawab.

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, penulis berpedoman pada penulisan ilmiah yang sudah ada pada tahun-tahun sebelumnya. Penelitian tersebut dijadikan sebagai pedoman karena menurut penulis ada kesamaan tema dengan apa yang ingin dibuat oleh penulis. Adapun referensi yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Moh Suroto (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Finance Jakarta	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Deskriptif, Uji Korelasi Pearson Product Moment, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
2	Shelvi Aprilia Suryadani (2016)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan divisi kontuksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Surabaya	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis regresi sederhana, Uji Hipotesis (Uji t), koefisien Determinasi	Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Noviti Nila Sari (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah Kalimantan Utara Mahakam Samarinda	Koefisien persamaan regresi linier dan Uji Hipotesis (uji t)	Hasil analisis uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.039 > 1.671) maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

#### D. Kerangka Pikir

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan program pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan maka dapat diketahui bahwa untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tergantung pada pengembangan karir yang dapat meningkatkan performa dan kinerja karyawan.

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



#### E. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori diatas membahas tentang Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan diperoleh hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian Asosiatif/Hubungan, objek penelitian adalah PT. Bosowa Mining yang berlokasi di Desa Baruga, Kec. Bantimurung, Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan, adapun **Jenis data yang digunakan yaitu** Data kualitatif (*Qualitative research*) dan Data kuantitatif (*Quantitative research*). Adapun **Sumber data yang digunakan yaitu** Data primer dan Data sekunder. Sedangkan **Populasi Dan Sampel** dari penelitian ini adalah dimana populasinya seluruh karyawan PT. Bosowa Mining berjumlah 89 orang, sedangkan sampel Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan sampel yang digunakan berjenis sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap

unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun **Metode Analisis yang digunakan yaitu analisis** Regresi Linier Sederhana **yang dimana** Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining, di gunakan metode analisis regresi liner sederhana, dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 25.0

Persamaan regresi liner sederhana menurut Sugiyono (2014:270)

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

a = Nilai konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

a. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining maka digunakan koefisien korelasi  $r$ , dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0.

Jika nilai  $r$  beda diantara -1 dengan +1, maka  $r$  yang dihitung, harus berdasar pada tabel berikut:

**Tabel 2. Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi**

korelasi (r)	Interprestasi
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber: Sugiono (2018:184)

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh pengembangan karir variabel (X) terhadap kinerja karyawan variabel (Y) digunakan analisis koefisien diterminasi, dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.0.

**Tabel 3. Tabel Interpretasi Koefisien Determinasi**

No	Pernyataan	Keterangan
1	0% - 4%	Sangat rendah atau sangat lemah
2	5% - 16%	Rendah atau lemah
3	17% - 48%	Cukup kuat
4	49% - 81%	Kuat
5	82% - 100%	Sangat kuat

Sumber: Basuki & Nano Prawoto (2019)

**1. Uji hipotesis (Uji t)**

Untuk menguji Hipotesis apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis dengan prasyarat jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka Hipotesis diterima, jika  $t_{hitung} < T_{tabel}$  maka Hipotesis ditolak, sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak signifikan maka syaratnya adalah jika  $T_{sig} < T_{error}$  maka pengaruhnya signifikan tetapi jika  $T_{sig} > T_{error}$  maka pengaruhnya tidak signifikan.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti ditolak

Jika  $T_{sig} < T_{error}$ , Signifikan

Jika  $T_{sig} > T_{error}$ , Tidak Signifikan

**2. Defenisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Defenisi operasional variabel:

**a. Pengembangan karir (X)**

Pengembangan karir adalah Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencan karir pada PT. Bosowa Mining.

**b. Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang ada pada PT. Bosowa Mining.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**a) Regresi Linier Sederhana**

Analisis regersi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel Independen (pengembangan karir)

terhadap variabel Dependen yaitu (kinerja karyawan). Dengan data terlampir pada skripsi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.586	.121		29.749	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.117	.031	.374	3.756	.057

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Data diolah 2021

$$Y = 3.586 + 0.117x$$

Dari persamaan regresi pada tabel diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

- a. Nilai konstanta pada tabel diatas sebesar (a) 3.586 nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.117.
- b. Variabel Pengembangan karir (X) nilai koefisien regresi sebesar 0.117 apabila terjadi perubahan atau peningkatan pengembangan karir sebesar 1 (satuan) atau 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.117.
- c. Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Pengembangan karir (X) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah positif.

**b) Koefisien Korelasi ®**

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya suatu hubungan antara dua variabel. Berikut hasil Uji Korelasi Antara variabel X (Pengembangan karir) dengan variabel Y (kinerja karyawan), sebagai berikut:

**Tabel 5. Koefisien Korelasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.374 <sup>a</sup>	.140	.130	.169	.140	14.110	1	87	.057

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

Data diolah 2021

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi/hubungan ® sebesar 0.374

menunjukkan bahwa terjadi korelasi yang berada diantara (0,20–0,399) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel pengembangan karir (X) dan variabel Kinerja karyawan (Y), sehingga dapat di simpulkan bahwa Pengembangan karir memiliki hubungan yang Rendah dengan Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining kabupaten Maros.

**c) koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi yaitu untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh variabel Pengembangan Karir (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel dibawah ini seberapa besar Variabel Pengembangan Karir (X) mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.374 <sup>a</sup>	.140	.130	.169	.140	14.110	1	87	.057

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR  
Data diolah 2021

Hasil perhitungan olah data pada tabel 17 diatas dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.140 atau 14% yang berada diantara 5%-16% yang mempunyai arti bahwa besarnya kontribusi pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan yaitu Rendah atau Lemah, sedangkan 86% nya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**d) Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t menunjukkan apakah Pengembangan karir (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji T**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	3.586	.121		29.749	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.117	.031	.374	3.756	.057

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Data diolah 2021

Untuk menguji besarnya pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja

karyawan maka digunakan uji t atau uji parsial pada pengujian ini digunakan taraf signifikan (0,05), sehingga pengujian  $df = n - k$  ( $89 - 2 = 87$ ) maka di peroleh  $T_{tabel}$  1,66256 dengan syarat uji t sebagai berikut:

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka Hipotesis diterima.
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka Hipotesis ditolak
- Jika  $T_{sig} > T_{eror}$  maka Tidak Signifikan.
- Jika  $T_{sig} < T_{eror}$  maka Signifikan.

Jika hasil perhitungan untuk variabel (X) Pengembangan karir yang mengasilkan  $T_{hitung}$  3,756  $>$   $T_{tabel}$  1,66256, maka dapat dikatakan bahwa Hipotesis Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros **Diterima**. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak signifikan maka dapat dilihat  $T_{sig}$  dibandingkan dengan nilai  $T_{eror}$  atau tingkat kesalahan. Berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 25.0 didapatkan hasil nilai  $T_{sig}$  0,057  $>$   $T_{eror}$  0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh Tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil data yang telah diolah menggunakan Program SPSS versi 25.0 diperoleh hasil regresi linier sederhana  $Y = 3,586 + 0,117x$  yang memiliki arti bahwa apabila terjadi perubahan atau peningkatan Pengembangan Karir (X) sebesar 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,117, sedangkan koefisien korelasinya  $R$  sebesar 0,374 yang dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X) memiliki hubungan yang Rendah terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros karena nilai intervalnya berada pada antara 0,20 – 0,399 dengan tingkat keeratan **Rendah**.

Pengembangan Karir (X) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14% pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros, sedangkan 86% nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Tingkat pengaruh Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bosowa Mining

Kabupaten Maros diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang dinyatakan terbukti dari hasil perhitungan dan Pengembangan Karir (X) dengan hasil  $T_{hitung} 3,756 > T_{tabel} 1,66256$  yang menyatakan bahwa Hipotesis Pengembangan karir (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros dapat **Diterima**. Berdasarkan hasil data yang telah Program SPSS versi 25.0 dengan hasil yang didapatkan  $T_{sig} 0,057 > T_{error} 0,05$  yang artinya tidak Signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X) berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bosowa Mining Kabupaten maros. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Novitri Nila Sari (2016) yang berkesimpulan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Kalimantan Utara Mahakam Samarinda dengan hasil analisis uji t nilai  $T_{hitung} > T_{tabel} (2.039 > 1.671)$ .

## KESIMPULAN

Hasil penelitian pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang telah dilakukan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten maros.

1. Dari hasil analisis regresi pada penelitian ini didapatkan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3,586 + 0,117x$  yang artinya bahwa apabila terjadi perubahan atau peningkatan Pengembangan karir (X) sebesar 1 satuan atau 1% maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,117, artinya bernilai positif.
2. Hasil Koefisien Korelasinya bahwa Pengembangan karir memiliki hubungan yang rendah terhadap Kinerja karyawan.
3. Sedangkan kontribusi pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bosowa Mining hanya 14%.
4. Berdasarkan Uji Hipotesis dan Signifikansinya menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros.

## A. Saran

Bagi perusahaan

1. Diharapkan bagi perusahaan atau pimpinan PT. Bosowa Mining Kabupaten Maros dapat memberikan Pelatihan dan Pengembangan bagi karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Pimpinan harus memberikan dorongan kepada karyawan dalam perencanaan dan pengembangan karirnya.
3. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan seperti memberikan Motivasi, memberikan insentif, dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Edisi 1, Pekanbaru: ed Zanafa
- [2] Flippo, Edwin B. 2011. Personel Management (Manajemen Personalia). Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- [3] Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] ----- .2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [7] Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2011. Human Resource Management, Tenth Edition. Jilid 1. Penterjemah Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga.
- [8] Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

- 
- [9] Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [10] ----- . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Bandung: RajaGrafindo.
- [11] Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- [12] Sugiyono. 2014. Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. bandung: Alfabeta.
- [13] <http://media.neliti.com/media/publications/71881-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-gayakepemimpinan.pdf>
- [14] [https://repository.upi.edu/17628/4/s\\_1001311 Bibliography](https://repository.upi.edu/17628/4/s_1001311_Bibliography)