

PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN KEPRIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI RUMAH SAKIT UMUM dr. PIRNGADI MEDAN

Raymond Fransiscus¹ Dina Sari Ayu Simanjuntak²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indosnesia

Email: raymondfransiscus@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan kepribadian terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan yang berjumlah 30 karyawan sedangkan teknik penentuan sampel secara *non propability sampling* dengan cara *sampling* jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 6,824 + 0,353X_1 + 0,446X_2 + e$ yang menunjukkan perencanaan karir dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa perencanaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $3,175 > t$ tabel 2,051 serta variabel kepribadian juga berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimana dapat dilihat nilai t hitung $4,116 > t$ tabel 2,051. Secara simultan didapat pengaruh dari variabel perencanaan karir (X_1), dan kepribadian (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel perencanaan karir (X_1), dan kepribadian (X_2) sebesar $45,982 > F_{tabel}$ 3,35.

Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,879, artinya secara bersama-sama perencanaan dan kepribadian memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 (77,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas yaitu perencanaan karir dan kepribadian pada model memiliki kontribusi pada prestasi kerja karyawan Di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan sebesar 77,3% sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Perencanaan Karir, Kepribadian dan Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career planning and personality on work performance at Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. Population in research that is employees at Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan which amounted to 30 employees while the technique of determining the sample in non-probability sampling by means of saturated sampling. So the sample in this study amounted to 30 people. This type of research is a quantitative research. Data analysis used in this research is multiple linear regression analysis.

The result of multiple regression analysis is $Y = 6,824 + 0,353X_1 + 0,446X_2 + e$ which shows career planning and personality have positive and significant effect to work performance. While the test result (t) or partial test shows that the career planning has a positive and significant effect on work performance where it can be seen t value $3,175 > t$ table 2,051 and also the personality variable has a positive and significant effect on work performance where it can be seen t value $4,116 > t$ table 2,051. Simultaneously, gained influence of career planning (X_1), and personality (X_2) on work performance (Y) because the value of F count for career planning variable (X_1), and personality (X_2) is $45,982 > F$ table 3,35.

The result of determination coefficient with correlation regression value equal to 0,879, it means jointly career planning and personality have contribution at the level of which is close and positive. Then coefficient of determination (R^2) equal to 0,756 (75,6%). So it can be said that the variation of the independent variables of career planning and personality on the model has contributed to the work performance on At Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan is 75,6% while the rest of 22,7% is influenced by other variables outside the model.

Keywords : Career Planning, Personality and Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi maupun perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun dalam bidang pelayanan jasa setiap organisasi maupun perusahaan pemerintah ataupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhinya kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Prabowo dalam Herawati (2007:18) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur dan di nilai. Prestasi juga merupakan suatu hasil seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan.

“Cooper (Samsuddin,2006:159) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”.

“Mangkunegara (2009:67), bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Dharma (1998:1), bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

“(Sunnyoto, 2012:164) Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya”.

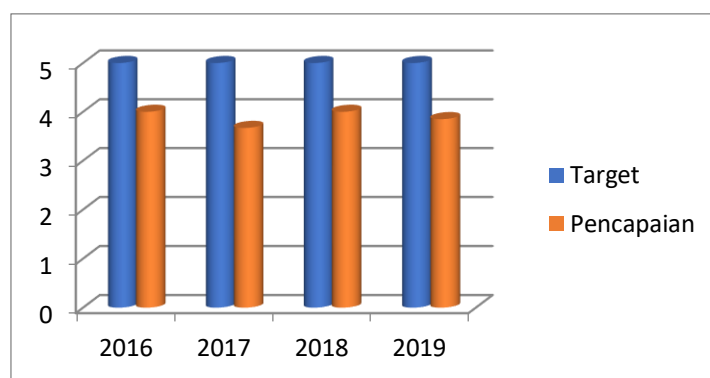
“(Stephen, 2014:126) Kepribadian merupakan serangkaian karakteristik, tempramen, dan kecenderungan yang relatif stabil, yang membentuk kemiripan dan perbedaan dalam

perilaku seseorang. Seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya”.

Rumah Sakit Pirngadi didirikan tanggal 11 Agustus 1928. Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi berubah status dari Rumah Sakit Pendidikan menjadi Rumah Sakit Tempat Pendidikan, sehingga dengan status ini Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi dengan fasilitas dan kapasitas yang dimiliki disamping masih gunakan untuk pendidikan para calon dokter dari Fakultas Kedokteran USU, juga membuka diri untuk mendidik para calon dokter dari Fakultas lain baik yang ada di provinsi Sumatera Utara maupun Sumatera Barat dan Lampung. Tidak diperoleh data yang pasti kapan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi ini diserahkan kepemilikannya dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah, Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi pada tanggal 27 Desember 2001 diserahkan kepemilikannya dari Pemerintah Propinsi Sumatera Utara kepada Pemerintah Kota Medan. Setelah Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi milik Kota Medan, Pemerintah Kota Medan mempunyai perhatian dan tekad yang besar untuk kemajuan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi melalui pembenahan dan perbaikan di segala bidang, hal ini diwujudkan dengan Peraturan Daerah Kota Medan No. 30 Tahun 2002 tanggal 6 September 2002 tentang Perubahan Kelembagaan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi menjadi Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Kota Medan, sehingga terjadi restrukturisasi Organisasi, Personil dan Manajemen dimana sebagai Direktur diangkat Dr. H. Sjahrial R. Anas, MHA dan diikuti pembenahan Sarana, Prasarana dan Pengadaan Peralatan-peralatan canggih sebagai pendukung pelayanan. Pada era ini pula sejarah mencatat suatu gebrakan besar dan berani Bapak Walikota Medan dengan melakukan pembangunan Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi 8 (delapan) tingkat dilengkapi dengan peralatan canggih, yang peletakan batu pertamanya telah dilaksanakan 4 Maret 2004 dan mulai dioperasikan tanggal 16 April 2005.

Tabel 1. Prestasi Kerja Bagian Sumber Daya Manusia

Tahun	Target	Pencapaian (Point)
2016	5	4 (Baik)
2017	5	3.67 (Cukup)
2018	5	4 (Baik)
2019	5	3.85 (Cukup)



Gambar 1. Prestasi Kerja Bagian Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel diatas Tahun 2016 persentasi prestasi kerja 30 karyawan sumber daya manusia dalam setahun mencapai 4 poin seperti gambar diatas. Di Tahun 2017 persentasi prestasi kerja 30 karyawan sumber daya manusia dalam setahun mencapai 3.67 poin seperti gambar diatas. Di Tahun 2017 ini persentasi prestasi kerja karyawan menurun karena perencanaan karirnya menurun disebabkan oleh ketidakpedulian para atasan langsung

tidak memperhatikan kepada setiap staff nya dengan memberikan umpan balik kepada para staffnya sehingga mereka mengetahui potensi yang perlu dikembangkan dan kelemahan yang perlu diatasi. Di Tahun 2018 persentasi prestasi kerja 30 karyawan sumber daya manusia dalam setahun mencapai 4 poin seperti gambar diatas. Di Tahun 2018 ini persentasi prestasi kerja karyawan naik karena adanya umpan balik dari atasan ke bawahan atas kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh para bawahannya. Di Tahun 2019 persentasi prestasi kerja 30 karyawan sumber daya manusia mencapai 3.85 poin seperti gambar diatas. Di Tahun 2019 ini persentasi prestasi kerja masing-masing karyawannya menurun. Maka dari data 4 (empat) tahun terakhir didapatkan data bahwa kinerja individu dan kepribadian secara korporasi mengalami fluktuasi begitu juga dengan prestasi individu bagian sumber daya manusianya. Maka berdasarkan grafik tersebut peneliti menemukan permasalahan dibagian manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Perencanaan Karir Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan.**

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif merupakan hasil penelitian yang akan dihitung dan disajikan dalam bentuk regresi dan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2010:8) : “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik”.

Populasi

Populasi merupakan objek/subjek yang berada di dalam tempat yang akan akan diteliti. Objek ini bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam lain, tergantung apa yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2010:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Hal ini berarti populasi dalam arti kualitas dan kuantitas suatu objek/subjek. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan pegawai Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Divisi Sumber Daya Manusia Medan yang beralamat di Jl.Prof.HM.Yamin SH No.47 Medan sebagai populasi. Jumlah divisi Sumber Daya Manusia dari Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi berjumlah 100 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, menentukan sampel yang baik haruslah yang benar-benar mewakili seluruh populasi tersebut. Menentukan sampel juga dapat mempermudah peneliti dalam melakukan penelitiannya. Menurut Sugiyono (2010:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah teknik total sampling”.

Menurut Sugiyono (2011) : “Total sampling Adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi”. Alasan mengambil total sampling karena

menurut Sugiyono (2011) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya”.

Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 30 orang pegawai divisi sumber daya manusia pada Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan.

Sumber Data

Peneliti mengadakan penelitian guna mendapatkan data dan informasi yang digunakan sebagai bahan analisis. Dalam hal ini, sumber data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner, wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini menjadi gambaran umum perusahaan, data dan jumlah pegawai literature yang berhubungan dengan penelitian. Data yang diperoleh terdiri dari sumber internal yaitu berupa sejarah dan struktur organisasi dan sumber eksternal yang berupa jurnal, buku, internet dan dokumen.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang diperlukan.
3. Kuesioner, yaitu memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden penelitian untuk dijawabnya.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Perencanaan Karir (X_1)

Uji validitas untuk mengukur apakah data didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas variabel perencanaan karir (X_1) sebagai berikut:

Tabel 2. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.9000	12.300	.370	.780
P2	26.2333	13.151	.434	.768
P3	26.2667	11.857	.654	.736
P4	26.5000	11.362	.452	.769
P5	26.3333	12.092	.534	.752
P6	27.2333	11.426	.441	.772
P7	26.8333	12.420	.498	.758
P8	26.2667	11.857	.654	.736

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (Lampiran)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.370	0,361	Valid
2	0.654	0,361	Valid

3	0.452	0,361	Valid
4	0.534	0,361	Valid
5	0.441	0,361	Valid
6	0.498	0,361	Valid
7	0.654	0,361	Valid
8	0.654	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output Penelitian (Diolah)

Dari Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk perencanaan karir seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel pada signifikan (0,05) untuk uji dua arah dengan $df = (n-2=30-2=28 = 0,361)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari perencanaan karir dinyatakan valid yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Kepribadian (X_2)

Uji validitas untuk mengukur apakah data didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas variabel kepribadian (X_2) sebagai berikut:

Tabel 3. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.6667	21.264	.466	.868
P2	34.0667	18.823	.636	.856
P3	34.1000	18.783	.723	.847
P4	33.5667	20.806	.479	.867
P5	33.5000	21.776	.466	.867
P6	33.7667	20.668	.510	.865
P7	34.0333	19.757	.729	.848
P8	34.0000	21.172	.438	.870
P9	34.1000	18.369	.790	.841
P10	33.9000	20.576	.693	.853

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21 (Lampiran)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.466	0,361	Valid
2	0.636	0,361	Valid
3	0.723	0,361	Valid
4	0.479	0,361	Valid
5	0.466	0,361	Valid
6	0.510	0,361	Valid
7	0.729	0,361	Valid
8	0.438	0,361	Valid
9	0.790	0,361	Valid
10	0.693	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output Penelitian (Diolah)

Dari Tabel di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk kepribadian seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel pada signifikansi

(0,05) untuk uji dua arah dengan $df = (n-2=30-2=28 = 0,361)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari kepribadian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Uji validitas untuk mengukur apakah data didapatkan setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.0667	13.168	.495	.794
P2	35.1000	13.197	.448	.798
P3	35.3000	12.700	.461	.798
P4	35.0333	13.551	.438	.800
P5	35.1667	12.351	.585	.783
P6	35.4333	13.289	.408	.803
P7	35.6667	12.092	.631	.777
P8	35.5000	12.466	.475	.797
P9	35.4000	13.145	.407	.803
P10	35.1333	12.602	.558	.787

Sumber: Hasil Output Versi 21 (Lampiran)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	.495	0,361	Valid
2	.448	0,361	Valid
3	.461	0,361	Valid
4	.438	0,361	Valid
5	.585	0,361	Valid
6	.408	0,361	Valid
7	.631	0,361	Valid
8	.475	0,361	Valid
9	.407	0,361	Valid
10	.558	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output Penelitian (Diolah)

Dari Tabel diatas diketahui nilai validitas pernyataan untuk prestasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel pada signifikansi (0,05) untuk uji dua arah dengan $df = (n-2=30-2=28 = 0,361)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari prestasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Alpha	Keterangan
Perencanaan Karir	0.782	0.6	Reliabel
Kepribadian	0.871	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja	0.811	0.6	Reliabel

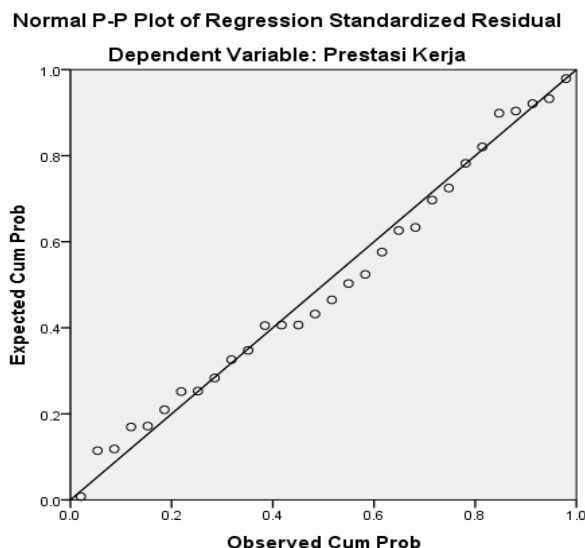
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 21 (lampiran)

Berdasarkan tabel IV.4 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel perencanaan karir sebesar $0.782 > \alpha 0,6$ sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel kepribadian sebesar $0.871 > \alpha 0,6$ sehingga dikatakan valid serta variabel prestasi kerja sebesar $0.811 > \alpha 0,6$. Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel perencanaan karir, kepribadian dan prestasi kerja lebih besar dari taraf α penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel yaitu perencanaan karir, kepribadian dan prestasi kerja sudah reliabel atau handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar *p-lot*. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak disekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Gambar 2. Hasil Uji Normalita

Gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas dapat bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.824	2.547		2.680	.012		
Perencanaan Karir	.353	.111	.413	3.175	.004	.496	2.018
Kepribadian	.446	.108	.536	4.116	.000	.496	2.018

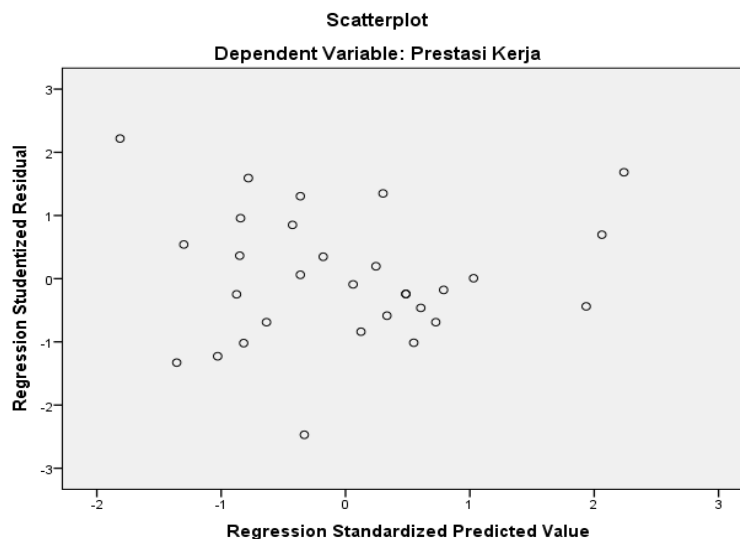
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel IV.11. menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar berikut ini:



Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model

regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.824	2.547		2.680	.012		
Perencanaan Karir	.353	.111	.413	3.175	.004	.496	2.018
Kepribadian	.446	.108	.536	4.116	.000	.496	2.018

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah : $Y = 6,824 + 0,353X_1 + 0,446X_2 + e$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,824 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tetap sebesar 6,824 atau dengan kata lain jika variabel perencanaan karir dan kepribadian tidak ditingkatkan, maka prestasi kerja masih sebesar 6,824 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 sebesar 0,353 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel perencanaan karir (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan. Maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,353 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 sebesar 0,446 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepribadian mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,446 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.824	2.547		2.680	.012		
Perencanaan Karir	.353	.111	.413	3.175	.004	.496	2.018
Kepribadian	.446	.108	.536	4.116	.000	.496	2.018

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Dari Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikannya untuk variabel perencanaan karir (0,004) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,175 > t_{tabel} 2,051$ ($n-k=30-3=27$) dengan probabilitas 0,05 untuk uji dua arah. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel perencanaan karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan.
2. Nilai signifikannya untuk variabel kepribadian (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,116 > t_{tabel} 2,051$ ($n-k=30-3=27$) dengan probabilitas 0,05 untuk uji dua arah. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepribadian. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.667	2	124.833	45.982	.000 ^b
	Residual	73.300	27	2.715		
	Total	322.967	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Perencanaan Karir

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikan 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 45,982 > F_{tabel} 3,35$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($30-3=27$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu perencanaan karir dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.15 berikut ini:

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.756	1.64767

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Perencanaan Karir

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 21 (Terlampir)

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai regresi kolerasi sebesar 0,879, artinya secara bersama-sama perencanaan karir dan kepribadian memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 (75,6%). Sehingga dapat

dikatakan bahwa variasi variabel bebas yaitu perencanaan karir dan kepribadian model memiliki kontribusi pada prestasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan sebesar 75,6% sedangkan sisanya sebesar 24,4 dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari Harahap (2001), Eni Dwi Purwanti (2008), Lanie Hervida M.Harahap (2011). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana untuk variabel perencanaan karir ($0,004$) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% ($0,05$) atau $t_{hitung} = 3,175 > t_{tabel} 2,05183$ ($n-k = 30-3=27$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel perencanaan karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. Penelitian ini mendukung dari teori yang dilakukan oleh Lanie Hervida M. Harahap (2011) dimana diketahui nilai R^2 sebesar $0,603$ yang artinya 60,3% terdapat pengaruh penilaian perencanaan karir terhadap prestasi kerja. Sehingga hal ini harus di perhatikan dalam masalah perencanaan karir karyawan oleh pihak sumber daya manusia Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. Masalah perencanaan karir ini sebaiknya perlu diperhatikan di Rumah Sakit Umum Dr.PirngadiMedan yang telah di tetapkan sesuai dengan prosedur yang telah ada. Jika tidak adanya keterbukaan atau merencanakan karir secara tertutup di dalam perencanaan karir maka Rumah Sakit Umum Dr.PirngadiMedan akan sulit untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dari para karyawan.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari Harahap (2001), Eni Dwi Purwanti (2008), Lanie Hervida M.Harahap (2011). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana untuk variabel kepribadian ($0,004$) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% ($0,05$) atau $t_{hitung} = 4,116 > t_{tabel} 2,05183$ ($n-k = 30-3=27$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepribadian. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. Penelitian ini mendukung dari teori yang dilakukan oleh Lanie Hervida M. Harahap (2011) dimana diketahui nilai R^2 sebesar $0,603$ yang artinya 60,3% terdapat pengaruh penilaian kepribadian terhadap prestasi kerja.

Sehingga hal ini harus di perhatikan dalam masalah kepribadian pegawai oleh pihak sumber daya manusia Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. Masalah kepribadian ini sebaiknya perlu diperhatikan di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan yang telah di tetapkan sesuai dengan prosedur yang telah ada. Jika tidak adanya keterbukaan atau kepribadian secara tertutup di dalam kepribadian maka Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan akan sulit untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik dari para karyawan.

Pengaruh Perencanaan Karir dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Sari Harahap (2001), Eni Dwi Purwanti (2008), Lanie Hervida M.Harahap (2011). Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikan $0,000$. Dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau $0,05$ atau nilai $F_{hitung} = 45,982 > F_{tabel} 3,35$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($30-3=27$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu perencanaan karir dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. Sehingga ketika perencanaan karir dan kepribadian karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramayani Manurung (2018) dengan judul penelitian pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas, semua pernyataan dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Secara parsial perencanaan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Dan peneliti juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Niaparamita Harianja (2018) dengan judul kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t dimana untuk variabel kepribadian (0,005) lebih kecil dibandingkan dengan dari *alpha* 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,059 > t_{tabel} 1,70113$ ($n-k = 30-2=28$).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi mengenai pengaruh perencanaan karir dan kepribadian terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji validitas untuk variabel perencanaan karir,kepribadian dan prestasi kerja karyawan semua sudah valid karena nilai *total item correlation* $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan uji reabilitas untuk variabel perencanaan, kepribadian dan prestasi kerja karyawan $>$ nilai reabilitas sehingga dapat dinyatakan valid dan reliabel dan handal.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan untuk variabel perencanaan karir $< 5\%$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selanjutnya secara parsial kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ini dapat dilihat nilai signifikan untuk variabel kepribadian $< 5\%$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh positif dan signifikan variabel perencanaan karir (X_1) dan kepribadian (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 5\%$.
4. Hasil determinasi diperoleh dari perencanaan karir (X_1) dan kepribadian (X_2) dapat menghasilkan hubungan yang erat terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Saran

Adapun saran yang peneliti berikan yaitu:

1. Perencanaan karir yang ada pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan sebaiknya diadakan keterbukaan pada setiap karyawan yang ingin meningkatkan karirnya di dalam perusahaan, karena variabel perencanaan karir tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan.
2. Kepribadian yang ada pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan sebaiknya diadakan peningkatan kepribadian pada setiap karyawan yang ingin meningkatkan karirnya di dalam perusahaan, karena variabel kepribadian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan.
3. Sebaiknya sumber daya manusia Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan terus melakukan penelitian selanjutnya dalam mencari bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga prestasi kerja yang ada pada Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan dapat membuat para pegawai sumber daya manusia mencapai visi dan misi yang ada melalui strategi penerapan program kerja yang telah ditetapkan.

4. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain guna menambah variasi penelitian yang baru khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Dessler, Garry. 2008. Human Resource Management. Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2010. **Organisasi dan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P.2008. **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 17. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Askara, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013.**Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan**. Bandung : Penerbit Rosdakarya.
- Perilaku dan Budaya Organisasi**, Edisi kedua, Bandung : PT. Rafika Aditama, 1005.
- Marwansyah. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Edisi 1, Jakarta : Rajawali Pers, 2009.
- Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Robbins, Stphen.P. **Perilaku Organisasi**, Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, 2008.
- Samsudin, Sadili. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 3. Bandung : Penerbit CV. Pusaka Setia, 2010.
- Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 3. Bandung : Penerbit Cv. Pustaka Setia, 2010.
- Suyoto, Danang. **Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)**. Yogyakarta : CAPS, 2012.
- Sugiyono.**Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D**. Bandung. Alfabeta, 2010.
- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D**. Bandung. Alfabeta, 2011.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit Kencana Pranada Media Group.

Jurnal

- Olivia, Dian Oktaria. “**Kepribadian Hardiness dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri**”. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2014, Hal 126-128.

Skripsi

- Chairani, Lisa. 2017. “**Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara**”.
- Diningsh, Pondira. 2015.“**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Autocrative Dan Participative Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pazia Pillar Mercycom**”.
- Harianja, Fitri Niaparamita. 2018. “**Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**”.
- Manurung, Ramayani. 2018. “**Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**”.

Amalia, Mutia. 2014. **“Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia, Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.