

## PENGARUH PELAKSANAAN SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KCP WATANSOPPENG

Royani<sup>1</sup>, Mutmainna Andi Sudirman<sup>2</sup>  
Manajemen, Universitas Lamappapoleonro<sup>1,2</sup>  
royani@unipol.ac.id<sup>1</sup>, mutmainna@unipol.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

PT Pegadaian KCP Watansoppeng dalam menyeleksi calon karyawan di dasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan didalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya. selain itu dalam pengembangan karir terdapat masalah seperti kurangnya pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, penilaian kerja yang kurang objektif dan adil terhadap karyawan, dan tidak sesuainya tingkat pendidikan dan tugas yang diberikan perusahaan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng dan Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara faktor Seleksi dan pengembangan karir Prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda  $Y = -8,180 + 0,517X_1 + 0,315X_2$ . Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung 4,219 > t tabel 1,96 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Prestasi Kerja.

**Kata Kunci :** Pengaruh Seleksi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, Karyawan, Regresi Linier.

### ABSTRACT

*PT Pegadaian KCP Watansoppeng in selecting prospective employees is based on family relations who have a position within the company, not based on the results of the selection that has been obtained because of an employee selection process in general. Besides that, in career development there are problems such as lack of training provided by the company to employees, work evaluations that are less objective and fair to employees, and the level of education and tasks assigned by the company are not appropriate so that it can reduce employee performance. The purpose of this study was to determine the Effect of Implementation of Selection on Employee Performance at PT. KCP Watansoppeng Pawnshop and To find out the Effect of Career Development on Employee Performance at PT. Pawnshop KCP Watansoppeng. This analysis is used to determine the influence between selection factors and career development work performance of employees of PT. Pegadaian KCP Watansoppeng is multiple linear regression. Based on the results of data processing, the results of the multiple linear regression equation  $Y = -8.180 + 0.517X_1 + 0.315X_2$  can be obtained. Based on the T test, it can be concluded that at a significant level of 0.05 the result of t count is 4.219 > t table 1.96 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. With this it can be concluded that there is a significant influence between selection on work performance.*

**Keywords:** Effect of Selection, Career Development, Job Performance, Employees, Linear Regression.

### PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas semua organisasi dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dan dalam hal ini

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk

menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Persaingan disegala bidang usaha yang semakin ketat dan kompetitif membuat organisasi meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Maka untuk memiliki keunggulan suatu perusahaan bergantung dari manajemen suatu perusahaan itu. Menanggapi persaingan yang ketat, organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan datang dari kecakapan manusianya.

Sebelum mendapatkan calon karyawan yang diperlukan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang. Untuk mencapai misi organisasi, maka dilaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon-calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya.

Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan dari seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan

karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian atau pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap diposisikan/mengisi dalam jabatan atau posisi tertentu.

Kemudian pada pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karirnya. Pada Perusahaan, pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Sehingga dapat meningkatkan Efektifitas karyawan sebab pengembangan karir adalah suatu sistem dalam berorganisasi yang dapat membuat para karyawan mengembangkan jenjang karirnya.

Bagi perusahaan melakukan kegiatan penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berimbas nantinya kepada laba perusahaan itu sendiri. Sedangkan bagi karyawan sendiri, penilaian prestasi kerja karyawan dapat memacu atau memotivasi Karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang memberikan dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Dan dalam hal itu karyawan mendapatkan umpan balik atas hasil kerjanya yang telah dicapai.

Penulis melihat satu indikasi dimana pada PT Pegadaian KCP Watansoppeng dalam menyeleksi calon karyawan di dasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan didalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya. selain itu dalam pengembangan karir terdapat masalah seperti kurangnya pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, penilaian kerja yang kurang objektif dan adil terhadap karyawan, dan tidak sesuai tingkat pendidikan dan tugas yang diberikan

perusahaan sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. hal itu terlihat dari masih banyak karyawan yang tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan, kurangnya pemahaman karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan, dan seringkali karyawan membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng dan Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng.

## LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusi

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan semakin berkembangnya teknologi maka mengakibatkan makin berkembangnya pemahaman manusia akan pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan perkembangan sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi akan memberikan keunggulan dalam bersaing.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi

### 2. Analisis Kerja

Untuk mendapatkan calon karyawan perusahaan terlebih dahulu menentukan jabatan kosong serta membuat analisis pekerjaan, dengan tujuan memperoleh

keterangan, informasi serta kualifikasi yang diperlukan oleh pemegang jabatan ataupun menentukan tingkat gaji dan upah. Proses analisis pekerjaan sendiri sebenarnya merupakan proses pengumpulan data melalui berbagai pendekatan baik melalui wawancara, observasi pengamatan maupun dengan kuesioner terhadap suatu jabatan.

### 3. Pengembangan Karir

Menurut Panggabean (2004:63), pengembangan karir adalah semua usaha pribadi karyawan yang ditujukan untuk melaksanakan rencana karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja serta pengalaman kerja. Sedangkan Menurut Gary Dessler (2007:5), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang. Dan Menurut Gary Dessler (2007:8), menyatakan bahwa walaupun perencanaan karir penting dalam fase sebuah karir, namun terdapat poin dalam perjalanan karir yang juga cukup krusial.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

### 2. Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah disajikan sebelumnya, maka penulis membedakan objek penelitian ke dalam dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* Pelaksanaan Seleksi (X1), merupakan proses yang dibutuhkan perusahaan untuk

memutuskan karyawan yang tepat dari beberapa calon karyawan untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu.

2. Variabel Tidak Bebas (*dependen variable*): Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi variabel *independent* yang ditunjukkan melalui prestasi kerja (Y), adalah Hasil kerja karyawan secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng , yakni berjumlah 45 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*, yaitu mengambil semua populasi menjadi Sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 responden.

### 4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi : Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai sistem seleksi yang diterapkan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng.
2. Interview : Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.
3. Pustaka adalah penelitian yang dilakukan diperpustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

### 5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh baik secara lisan maupun secara tertulis khususnya mengenai sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan data lainnya yang dapat menunjang pembahasan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung misalnya jumlah karyawan, pendapatan jasa konsultasi dan Pengawasan serta data lainnya yang dapat menunjang pokok pembahasan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip-arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini

### 6. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Seleksi dan pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002 : 250) dengan rumus:  
$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> = Pelaksanaan Seleksi

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karir

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien regresi yang hendak diamati

3. Uji Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis pertama, Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat
4. Uji serempak ( Uji F) untuk pengujian hipotesis kedua, Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai  $F_{hitung} \geq$  dari nilai  $F_{tabel}$ , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama sehingga dapat diterima
5. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan butir instrument penelitian, pengujian reliabilitas terhadap butir instrument penelitian yang *reliable* jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,60

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Penyajian dan Analisis Data

Deskripsi identitas responden adalah gambaran identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian, dimana dalam deskripsi identitas responden dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok responden yaitu : umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Selanjutnya perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi identitas responden maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang Karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng. Dalam deskripsi identitas responden, terlebih dahulu akan disajikan deskripsi berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur Responden

No.	Kelompok Umur	Frekuensi	
		Orang	%
1.	< 25 tahun	6	13,33
2.	26- 35 tahun	21	46,67
3.	36- 45 tahun	14	31,11
4.	> 45 tahun	4	8,89
JUMLAH		45	100

Sumber : Hasil olahan data primer, tahun 2020

Tabel 1 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, yang menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata berumur antara 26 – 45 tahun, hal ini dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng adalah sebagian besar berumur antara 26 – 45 tahun yakni sebesar 21 orang (46,67%).

### 2. Analisis regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara faktor Seleksi dan pengembangan karir Prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng. Rumus dalam analisis Regresi Linear Berganda adalah dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Dimana =

Y = variabel Prestas Kerja

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel  $X_1$

$X_1$  = variabel Seleksi

$b_2$  = koefisien regresi variabel  $X_2$

$X_2$  = variabel Pengembangan Karir

Hasil pengolahan data untuk regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std Error	t hitung	t tabel	sig

Harga	0,517	0,12	4,219	1,96	0,
Kualitas	0,315	0,08	3,782	1,96	0,
Constant	-8,180				
R	0,879				
R square	0,773				
adjusted	0,761				
F hitung	64,069				
sig. F	0,000				

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel di atas maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -8,180 + 0,517X_1 + 0,315X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (-8,180)  
Konstanta bernilai negatif ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel seleksi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), maka tidak ada Prestasi Kerja (Y). Dengan demikian karyawan sangat tergantung atau dipengaruhi oleh Seleksi dan Pengembangan karir.
- b. Koefisien regresi variabel harga (X<sub>1</sub>=0,517)

Koefisien regresi variabel Seleksi (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel Seleksi (X<sub>1</sub>) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah.

- c. Koefisien regresi variabel kualitas (X<sub>2</sub>=0,315)  
Koefisien regresi variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Artinya apabila ada peningkatan

Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) maka Prestasi kerja akan meningkat

### 3. Pembahasan

Koefisien regresi variabel Seleksi (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel Seleksi (X<sub>1</sub>) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Selanjutnya Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikan 0,05 diperoleh hasil t hitung 4,219 > t tabel 1,96 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap Prestasi Kerja.

Hal ini Sejalan dengan pendapat Kaswan (2012), faktor yang mempengaruhi Prestasi karyawan salah satunya adalah aspek seleksi. Terkait seberapa cermat atau ketat perusahaan dalam menyeleksi tenaga kerja. Jika perusahaan mempunyai komitmen terhadap kinerja maka harus mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, salah satunya adalah seleksi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa teori tersebut adalah terbukti pada perusahaan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng bahwa seleksi akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Sehingga kegiatan seleksi pada perusahaan ini harus lebih diperbaiki, terkait proses atau cara yang digunakan dalam menyeleksi tenaga kerja, kriteria dari seleksi dan penilaian kelulusannya agar lebih diperketat.

Koefisien regresi variabel Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat perubahan kenaikan variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) dan variabel lainnya tetap, maka variabel Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan atau mengalami perubahan secara searah. Artinya apabila ada peningkatan Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) maka Prestasi kerja akan meningkat. Selanjutnya Berdasarkan Uji T, maka dapat disimpulkan bawah pada taraf

signifikan 0,05 diperoleh hasil  $t$  hitung  $3,782 > t$  tabel 1,96 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Megita (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja karyawan. pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik agar karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan Prestasi Kerja Karyawan

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Seleksi dan Pengembangan karir terhadap Prestasi Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Pelaksanaan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng
2. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng.
3. variabel Seleksi dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian KCP Watansoppeng.

#### SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu :

1. Diharapkan agar Pihak PT. Pegadaian KCP Watansoppeng, hendaknya lebih memperhatikan Sistem Seleksi yang diterapkan, dan lebih menekankan pada Hasil Kerja dan karakteristik pribadi

karyawan agar prestasi kerja karyawan dapat lebih meingkat.

2. Agar Prestasi Kerja karyawan PT. Pegadaian KCP Watansoppeng tetap baik, maka perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir kepada karyawannya dengan cara meningkatkan evaluasi, Pendidikan dan Pelatihan Karyawan agar Prestasi Kerja Karyawan menjadi meningkat.
3. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan dapat untuk menguji faktor- faktor lainnya yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan seperti Proses Rekrutmen, Pendidikan dan Pelatihan, serta Motivasi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed., 2002, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya.
- Bambang, Kusriyanto, (2007), *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Seri Manajemen, Cetakan kedua, LPPM, Jakarta
- Gary dessler, (2007), *MSDM*, Edisi kesepuluh, PT. Macanan Jaya Cemerlang, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPF E.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Malayu S.P., Drs., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, Malayu S.P., Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Drs., dan Drs. Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua,

BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs.,  
M.Si., Psi., 2001, *Manajemen Sumber  
Daya Manusia Instansi*, cetakan  
ketiga, Bandung: PT. Remaja  
Rosdakarya

Ike Rachmawati Kusdiyah, 2008, **Manajemen  
Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta :  
ANDI

Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia  
untuk keunggulan Bersaing Organisasi*  
(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs.,  
M.Si., Psi., 2002, *Manajemen Sumber  
Daya Manusia Instansi*, cetakan  
ketiga, Bandung: PT. Remaja  
Rosdakarya.

Marwansyah dan Mukaram (2000), **Manajemen  
Sumber Daya Manusia**, Bandung,  
Politeknik Bandung Press.

Megita, Candra. 2014. "Pengaruh Pengembangan  
Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
PT.Pos Indonesia." Dalam Jurnal (Vol.4)  
No.1. Jurusan Ekonomi. Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis. Universitas Pendidikan  
Ganesha Singaraja Indonesia.