

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PT PLN UPT SULSELBAR**

***THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF
PT PLN UPT SULSELBAR***

Oleh:

Aam Azatil Isma¹, Otto Randa Payangan², Dian Anggraecce Sigit Parawansa³

¹STISIP Muhammadiyah Sinjai (email: amhazatil24@gmail.com)

²Universitas Hasanuddin (email: ottopayangan@yahoo.com)

³Universitas Hasanuddin (email: dian_asparawansa@yahoo.co.id)

Abstrak

Pengembangan karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Data dianalisis dengan metode PLS. Hasil analisis pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Kata kunci: pengembangan karir; kinerja

Abstract

Career development is a necessity which should continue to be developed within an employee so that it is able to motivate employees to improve performance. This study aims to determine and analyze the influence of career development on employee performance. Data were analyzed by PLS method. Results of the analysis showed that the career development testing positive and significant impact on performance, so that the research hypothesis is accepted.

Keywords: career development; performance

PENDAHULUAN

Kesuksesan seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja pegawai menurut Sinambela (2012), adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pengembangan karier dan kinerja.

Pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Marwansyah (2012), bahwa pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga

Oleh: Aam Azatil Isma¹, Otto Randa Payangan², Dian Anggraece Sigit Parawansa³

memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Pengembangan karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain pengembangan karier, maka kompensasi menurut Sutrisno (2014), adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa unjuk aktivitas kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ardana dkk (2012), bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia adalah dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakekatnya secara internal dan eksternal untuk mengarahkannya dan semua itu sangat bergantung kepada ketentuan sang manajer. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

PT PLN UPT SULSELRABAR adalah bagian Unit Pelayanan Transmisi dimana di dalamnya terdapat 3 bidang yaitu bidang perencanaan dan evaluasi, bidang pemeliharaan, serta bidang administrasi dan umum. Dimana ditiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. PT PLN (Persero) UPT SULSELRABAR terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari jumlah masyarakat semakin meningkat, hal tersebut akan meningkatkan permintaan akan distribusi listrik dan bisa saja keluhan masyarakat juga akan semakin meningkat. Karena permasalahan yang selama ini terjadi pada Unit Pelayanan Transmisi bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengembangan karier yang dilakukan dimana kurang adanya *rooling* atas jabatan satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu data-data yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada PT PLN UPT. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada PT PLN UPT.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif dan Data Kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer yaitu data yang secara langsung bersumber dari responden tanpa ada perantara, dalam hal ini adalah dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Data Sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh melalui perantara. Data sekunder diperoleh dari literatur-literatur, buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber lainnya, yang berkaitan dengan topik yang diangkat pada penelitian ini, yang dibutuhkan untuk mendukung variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi, dan Kuesioner. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian tepatnya pada PT PLN UPT SULSELRABAR untuk mendapatkan data-data terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen perusahaan atau arsip-arsip perusahaan, serta karangan ilmiah, literatur yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data melakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai tetap yang bekerja pada PT. PLN UPT SULSELRABAR untuk mendapatkan hasil persepsi responden terkait dengan pengembangan karier dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 2.0.m3 yang dijalankan dengan media computer, yaitu PLS (*Partial Least Square*) adalah Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Jogiyanto & Abdillah (2015), menyatakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

HASIL PENELITIAN

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pengembangan karier maka diperoleh nilai indeks untuk variabel pengembangan karir sebesar 3,74, dan dikategorikan baik. Dimana pernyataan pengembangan karier dilakukan karena terjalin hubungan pegawai dengan organisasi dengan nilai mean sebesar 3,76, kemudian pernyataan pengembangan karier berjalan dengan baik sesuai dengan per-sonalitas karyawan dengan mean sebesar 3,74. Sedangkan pernyataan organisasi menerapkan sistem penghargaan sehingga dapat memudahkan dalam melakukan promosi

Oleh: Aam Azatil Isma¹, Otto Randa Payangan², Dian Anggraece Sigit Parawansa³

jabatan dengan nilai mean sebesar 3,36. Pernyataan pengembangan karier yang dilakukan organisasi tergantung pada jumlah karyawan yang akan dipromosikan dengan nilai mean sebesar 3,97. Dan untuk pernyataan PT PLN UPT SULSELBAR merupakan perusahaan yang besar sehingga peluang semakin banyak untuk melakukan pengembangan karier dengan nilai mean sebesar 3,87.

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh nilai indeks variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,00. Dimana pernyataan pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin maupun hal-hal lainnya) dengan nilai mean sebesar 3,70. Kemudian pernyataan Saya berusaha menegakkan kedisiplinan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor dengan mean sebesar 3,82. Sedangkan pernyataan Saya mampu bekerja sama dengan pegawai pada bagian yang lain dengan nilai mean sebesar 3,89. Pernyataan Pimpinan senantiasa melakukan monitoring atau pemantau-an kepada setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari dengan nilai mean sebesar 4,27. Dan untuk pernyataan Saya mempunyai tanggung-jawab yang besar dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan nilai mean sebesar 4,36.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi. Pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan dalam berkarier yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang. Tujuan pengembangan menurut Nawawi (2015), bahwa tujuan pengembangan karier adalah : Untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Adapun manfaat dari pengembangan karier itu sendiri sebenarnya memiliki kekhususan tersendiri karena sudah menyangkut kegiatan pendidikan dan pelatihan. Manfaat yang dimaksud tersebut menurut Martoyo (2015), adalah meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan.

Hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, maka diperoleh temuan-temuan bahwa rata-rata pegawai memberikan jawaban setuju mengenai pengembangan karier dilakukan karena terjalin hubungan pegawai dengan organisasi. Ini menunjukkan bahwa untuk memperlancar dalam pengembangan karier atau promosi jabatan maka setiap pegawai harus menjalin pendekatan atau hubungan yang baik dengan atasan atau organisasi tempatnya bekerja. Indikator pengembangan karier berjalan dengan baik sesuai dengan personalitas karyawan dan ini sudah berjalan dengan baik. Ini menunjukkan pengembangan karier yang dilakukan

pada PT. PLN UPT SULSELRABAR disesuaikan dengan kemampuan dan prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Perlunya perusahaan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seperti memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk melanjutkan pendidikan tinggi, melakukan roling jabatan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana I.K. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Fahmi I. (2013). *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Alfabeta. Bandung
- Jogiyanto H.M. & Abdillah W. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*, Penerbit : BPFE-Yogyakarta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Martoyo S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima, cetakan ketiga, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju Bandung
- Nawawi H. (2015). *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, cetakan keenam, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi kedua, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sinambela L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sutrisno E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta

Oleh: Aam Azatil Isma¹, Otto Randa Payangan², Dian Anggraece Sigit Parawansa³

Tabel 1. Tanggapan Responden mengenai Pengembangan Karier

Pernyataan	Score Tanggapan Responden					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
Pengembangan karier dilaku-kan karena terjalin hubungan pegawai dengan organisasi	0	0	18 38,3	22 46,8	7 14,9	3,76
Pengembangan karier berjalan dengan baik sesuai dengan per-sonalitas karyawan	0	7 14,9	12 25,5	14 29,8	14 29,8	3,74
Organisasi menerapkan sistem penghargaan sehingga dapat memudahkan dalam melakukan promosi jabatan	0	11 23,4	16 34,0	12 25,5	8 17,0	3,36
Pengembangan karier yang di-lakukan organisasi tergantung pada jumlah karyawan yang akan dipromosikan	0	4 8,5	10 21,3	16 34,0	17 36,2	3,97
PT PLN UPT SULSELBAR meru-pakan perusahaan yang besar sehingga peluang semakin banyak untuk melakukan pengembangan karier	0	0	13 27,7	27 57,4	7 14,9	3,87
Nilai Indeks variabel pengembangan karier						3,74

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017

Tabel 2. Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Score Tanggapan Responden					Mean
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membeda-bedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin maupun hal-hal lainnya)	0	0	21 44,7	19 40,4	7 14,9	3,70
Saya berusaha menegakkan kedisiplinan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor	0	0	19 40,4	17 36,2	11 23,4	3,82
Saya mampu bekerja sama dengan pegawai pada bagian yang lain	0	0	20 42,6	12 25,5	15 31,9	3,89
Pimpinan senantiasa melaku-kan monitoring atau pemantau-an kepada setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari	0	0	10 21,3	14 29,8	23 48,9	4,27
Saya mempunyai tanggung-jawab yang besar dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	0	0	6 12,8	18 38,3	23 48,9	4,36
Nilai Indeks variabel Kinerja Karyawan						4,00

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2017