

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) UNIT PENGATUR BEBAN SULSELBAR MAKASSAR

Guntur Suryo Putro¹⁾ Arifiany Sahban²⁾

¹⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: gunturputro20@gmail.com

²⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: arfiany_sahban@yahoo.co.id

Abstract

PT PLN (Persero) in terms of career planning strategy allows the organization to develop and place its employees in a position that suits their interests, needs and career goals. PT PLN (Persero) in the management of human resources career is very attentive to the career development of its employees. the research was carried out at the office of PT PLN (Persero) Sulselrabar Load Management Unit, Jln Letjend Hertasning Makassar. the sample taken in this study was 55 people. From the calculation of regression coefficients obtained that the influence of career development variables have a significant effect on the performance of employees at the Office of PT PLN (persero) Makassar Sulselrabar Load Management Unit. The regression equation is as follows: $Y = 0.969 + 0.604 X$. T calculated value obtained and significant level on the table of 0.000 which means $0.000 < 0.05$ then H_0 rejected and H_a received means that career development can affect the performance of employees in the office of PT PLN (Persero) Makassar Sulselrabar Load Management Unit at the standard level of its coefficient of 0.730 or 73%.

Keywords: Development, Career, Performance, PLN

Abstrak

PT PLN (Persero) dalam hal strategi perencanaan karier memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawainya dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karier. PT PLN (Persero) dalam manajemen karier sumber daya manusia sangat memperhatikan perkembangan karier pegawainya. penelitian dilaksanakan pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar, Jln Letjend Hertasning Makassar. sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang. Dari hasil perhitungan koefisien regresi didapatkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 0,969 + 0,604 X$. Nilai t hitung diperoleh dan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa pengembangan karier dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,730 atau 73 %.

Kata Kunci : Pengembangan, Karir, Kinerja, PLN

1. PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karier, pengembangan karier merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai karena adanya kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Organisasi yang memiliki sistem pengembangan karier yang bagus yaitu seperti mendukung pengembangan karier pegawai, memberikan fasilitas yang menunjang, mengadakan program pengembangan bagi para pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Akan tetapi, jika organisasi atau perusahaan tidak memiliki sistem pengembangan karier yang tidak bagus yaitu seperti pengembangan karier ketika individu yang berprestasi tidak didukung oleh organisasi dalam mengembangkan karier pegawai maka dapat mempengaruhi pengembangan karier individu dalam meningkatkan potensi yang dimiliki. Ketika individu yang berprestasi tidak didukung sistem

organisasi yang tidak mendukung, maka karier individu tersebut tidak akan berubah menjadi lebih baik. Pengembangan karier yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar diakui oleh beberapa manajer masih belum mengacu pada aturan yang jelas seperti tidak adanya transparansi sistem dalam pengembangan karier kepada pegawai dari atasan yang bersangkutan.

Pengembangan karier yang ideal bisa dilakukan melalui dua jalur yaitu pengembangan karier individu dan pengembangan karier organisasi. Pengembangan karier individu dapat melalui minat, citra diri, kepribadian dan latar belakang sosial sementara pengembangan karier organisasi dapat melalui sistem mentoring, program diklat dan rotasi jabatan. Pengembangan karier dapat menumbuhkan komitmen pegawai apabila perusahaan dapat menjaga komitmen pegawai dengan cara mengembangkan keahlian dan pengetahuan pegawai. PT PLN (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan perusahaan penyedia jasa. Pada tahun 2013 berdasarkan SK direksi PLN No. 730.K/DIR/2103 tanggal 18 november 2013, PTPLN (Persero) Unit Pengaturan dan Penyalur Beban sistem Sulawesi Selatan, berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar.

PT PLN (Persero) dalam hal strategi perencanaan karier memungkinkan organisasi mengembangkan dan menempatkan pegawainya dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan tujuan karier. PT PLN (Persero) dalam manajemen karier sumber daya manusia sangat memperhatikan perkembangan karier pegawainya. Dari uraian diatas maka, penulis memandang begitu pentingnya faktor pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar, maka dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Karier merupakan istilah yang didefinisikan oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Karier merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karier yang baik.

Menurut Stone (Moekijat 2007:2) karier didefinisikan sebagai serangkaian jabatan atau pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu yang relatif lama, biasanya sepuluh tahun atau lebih. Dengan demikian, karier merupakan hal yang penting bagi kehidupan seseorang dalam masyarakat sehingga pengembangannya tentu saja menjadi sangat diharapkan sesuai dengan sifat dasar manusia yang cenderung untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik di masa yang akan datang.

Pengembangan karier sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karier merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan karier adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Menurut Siagian (2006:213) mengemukakan bahwa “pengembangan karier yaitu setiap pegawai yang mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan”.

Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Menurut Handoko (2008:123) pengembangan karier adalah : “peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier”. Sedangkan menurut Rivai (2009:27), bahwa : “pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan”.

Berdasarkan definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa “Pengembangan karier merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya”.

Menurut Imran (2013) perbandingan teori pengembangan karier adalah sebagai berikut :

a. Teori Trait and Factor

Teori *Trait and Factor* memandang bahwa individu memiliki pola kemampuan dan potensi yang dapat diketahui melalui instrument tes, dan dapat juga dilihat kualitasnya, sebagai syarat-syarat yang dituntut dalam berbagai bidang pekerjaan sehingga dapat dipadukan kedua aspek itu dalam pemilihan pekerjaan. Kekuatan teori ini adalah mengungkapkan data keterangan tentang potensi yang dimiliki individu dengan berbagai instrumen tes, sehingga data yang didapat cukup valid. Individu juga akan memperoleh berbagai informasi tentang pekerjaan yang dibutuhkan. Kelemahannya adalah pilihan pekerjaan yang diberikan pada individu cuma satu, sehingga akan timbul kesulitan pada individu tersebut seandainya pekerjaan tersebut tidak diperoleh.

b. Teori Ginzberg

Menurut pandangan teori ini pilihan karier tidak hanya terjadi sekali saja melainkan mengalami suatu proses perkembangan yang meliputi jangka waktu tertentu. Sehingga pilihan-pilihan yang dibuat awal proses perkembangan vokasional berpengaruh terhadap pilihan selanjutnya, dengan demikian suatu keputusan yang diambil dapat ditinjau kembali. Kelompok ini berpendapat ada empat variabel penting yang berpengaruh terhadap pilihan karier yaitu faktor realita, proses pendidikan, emosional dan nilai-nilai individu yang dianggap perlu dalam pemilihan karier. Kekuatan teori ini adalah dengan melewati fase seorang individu secara berangsur-angsur dalam jabatan dan sifatnya yang masih sementara sampai orang dewasa dapat membuat pilihan jabatan untuk mendapatkan kariernya. Sedangkan kelemahannya terletak pada keterkaitan individu pada fase yang dilalui.

c. Teori Super

Menurut *super* rentang kehidupan dan ruang kehidupan sebagai rancangan untuk perkembangan karier yang digambarkan berupa pelangi karir kehidupan. Tahap-tahap perkembangan karier *Super* adalah :

- 1) Tahap pertumbuhan 0-14 tahun
- 2) Tahap eksplotasi 15-24 tahun
- 3) Tahap pembentukan 25-44
- 4) Tahap pemeliharaan 45-60
- 5) Tahap kemunduran 61 keatas

Unsur yang mendasar pada teori super adalah konsep atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang, yang merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri yang memungkinkan untuk mencapai sukses dan merasa puas. Konsep diri merupakan perpaduan antara kemampuan dasar yang dimiliki dan interaksi antara individu dengan lingkungannya sehingga terbentuk pola karier

Kekuatan teori ini terletak pada kemampuan individu untuk mewujudkan konsep diri dalam suatu bidang jabatan yang paling diinginkan untuk mengekspresikan diri sendiri dan juga berkaitan dengan pilihan terhadap peran yang dimiliki. Tersedianya kesempatan untuk mengambil keputusan sepanjang hidup. Kelemahannya adalah seorang yang tidak mempunyai konsep diri yang positif akan sulit untuk mewujudkan dirinya pada suatu bidang pekerjaan, dan bila perkembangan melalui tahap kehidupan tidak mendapat bimbingan dan arahan akan mendapat kesulitan bagi individu mengembangkan konsep diri dan potensi yang dimiliki.

d. Teori Holand

Holand mengembangkan teori pemilihan karier dengan menghususkan pada pengembangan enam tipe kepribadian, yaitu: tipe realistik, investigatif, artistik, sosial, usaha dan konvensional. Dalam teori ini meyakinkan bahwa suatu minat yang menyangkut pekerjaan dan jabatan adalah hasil perpaduan dari pengalaman hidup seseorang dengan kepribadiannya, sehingga minat tertentu menjadi ciri kepribadian berupa ekspresi diri dalam bidang pekerjaan.

Kekuatan teori ini dibanding dengan teori lain lebih komprehensif dengan memadukan sains yang telah ada, sedangkan yang lain lebih menekankan pada salah satu aspek saja. Di masyarakat pada umumnya individu dapat digolongkan dalam satu dari enam model orientasi, sehingga tipe model ini akan menjadi kepribadiannya. Kelemahannya adalah individu terkait pada enam tipe kepribadian yang telah ada, sehingga bila ada individu yang memiliki kepribadian diluar aspek itu sulit

menempatkannya pada bidang pekerjaan yang akan dimasukinya, dan juga belum ada lingkungan kerja sepenuhnya merupakan satu tipe.

e. Teori Hoppock

Hoppock menekankan pilihan karier pada kebutuhan yang dimiliki seseorang, baik kebutuhan fisik dan psikis. Dimana kebutuhan akan dapat mempengaruhi seseorang memilih pekerjaan, sehingga timbul kepuasan atas terpenuhinya kebutuhan. Kekuatan teori ini adalah pemilihan suatu pekerjaan dilakukan individu dengan mempertimbangkan berbagai kebutuhan yang harus dipenuhinya dalam kehidupan, sehingga apa yang dipilih itu memenuhi kebutuhan akan menimbulkan kepuasan dan kesenangan dalam hidup. Kelemahannya adalah setiap individu memiliki kebutuhan yang beragam sehingga sulit menentukan mana kebutuhan yang lebih dominan untuk dipenuhi, dan akan seringnya individu berganti atau beralih pekerjaan karena kebutuhan tiap individu setiap saat dapat berubah.

Menurut Anwar prabu Mangkunegara yang diterjemahkan dari Andrew (2005: 77-78), tujuan dan manfaat pengembangan karier adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahterannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial.
Pengembangan karier merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi lebih bermental sehat.

Betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja disertai dengan tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental.

Menurut Siagian (2006:215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang pegawai adalah :

- 1) Prestasi kerja
Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai adalah prestasinya kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
- 2) Pengenalan oleh pihak lain
Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.
- 3) Kesetiaan pada organisasi
Merupakan dedikasi orang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
- 4) Pembimbing dan sponsor
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya.
- 5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melakukan pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja di bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (Ridhotullah dan Jauhar 2015:131) “Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Bastian (Fahmi 2010:2) kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karier, lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi.

Salah satu cara untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik dan menjauhkan pegawai dari timbulnya konflik adalah dengan selalu memberikan motivasi. Karena berbagai ahli telah mengatakan tentang hubungan kuat antara pengembangan karier dengan kinerja. Bagaimanapun pegawai adalah manusia biasa yang memiliki rasa jenuh dan bosan dalam bekerja, sehingga diperlukan solusi untuk menghindari timbulnya dampak kejenuhan tersebut.

Menurut Sulistiyani (2003:228) yang menjadi indikator dalam dalam variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar yang ditetapkan organisasi.
- 2) Disiplin kerja, yaitu kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian tugas/pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Efektivitas dan efisiensi kerja, yaitu kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang maksimal.
- 4) Tanggung jawab, yaitu kesiapan pegawai dalam mengemban tugas dan kewenangan sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.
- 5) Hubungan antarsesama, yaitu kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerja sama.

3. METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber subjek dari tempat dimana data bisa didapatkan. Agar kegiatan bisa terlaksana dengan baik maka diperlukan data yang bersifat objektif dan relevan karena data ini sangat penting. Sumber data ini diperoleh dari kantor PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak yang ada di PTPLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar yang berjumlah 110 orang. 2. Jika kita hanya ingin meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut sampel. Menurut Sugiyono (2010:215) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang

dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 orang (Arikunto 2010:134).

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden dan peningkatan kinerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk pengembangan karier (X) yang meliputi prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh. Sedangkan indikator yang digunakan untuk variable peningkatan kinerja (Y) adalah prestasi kerja, disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi kerja, tanggung jawab, dan hubungan antar sesama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Responden adalah sejumlah orang yang dijadikan sampel dalam pengambilan data penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar yang berjumlah 55 orang.

Komposisi responden berdasarkan status kepegawaian berdasarkan data sampel, PNS berjumlah 40 orang atau 72,72%, pegawai kontrak orang 15 atau 27,27% seperti pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1
Komposisi responden berdasarkan status kepegawaian

Status Pegawai	Frekuensi	Persen
PNS	40	72,72%
Kontrak	15	27,27%
Honor	-	
Jumlah	55	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Komposisi responden berdasarkan data sampel, menurut jenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang atau 63,63% dan perempuan berjumlah 20 orang atau 36,36%, seperti pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2
Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	63,63%
Perempuan	20	36,36%
Jumlah	55	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2017

Menurut data dari instansi, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan, diploma tiga sebanyak 15 atau 27,27%, strata satu sebanyak 39 orang atau 70,90%, strata dua sebanyak 1 orang atau 1,81%, seperti terlihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3
Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma Tiga	15	27,27%
Strata Satu	39	70,90%
Strata Dua	1	1,81%
Jumlah	55	100%

Sumber : data primer diolah 2017

b. Analisis Data Deskripsi Variabel Pengembangan karier (X)

Untuk mengetahui gambaran mengenai pengembangan karier pegawai pada kantor PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar, dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4

Gambaran Pengembangan karier pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar

No.	Interval	Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	51-55	Sangat tinggi	0	0%
2.	46-50	Tinggi	0	0%
3.	41-45	Cukup tinggi	2	3,64%
4.	36-40	Rendah	36	65,45%
5.	31-35	Sangat Rendah	17	30,91%
Jumlah		55	100%	

Sumber Data : Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel 4 tersebut, pengembangan karier pegawai berada pada kategori rendah dimana ada 36 responden atau 65,45% dengan demikian pengembangan karir pada kantor PT PLN (Persero) Unit pengatur beban Sulselrabar Makassar harus diperhatikan.

c. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5

Gambaran kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar

No.	Interval	Pilihan jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	51-55	Sangat tinggi	0	0%
2.	46-50	Tinggi	0	0%
3.	41-45	Cukup tinggi	1	1,82%
4.	36-40	Rendah	37	67,27%
5.	31-35	Sangat Rendah	17	30,91%
Jumlah		55	100%	

Sumber Data : Hasil Olah Data 2017

Berdasarkan tabel 5 tersebut, kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit pengatur beban Sulselrabar Makassar berada pada kategori rendah dimana ada 37 responden atau 67,27%. Secara teori dapat dilihat pada penggunaan waktu yang semaksimal mungkin dalam melakukan pekerjaan. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar harus ditingkatkan.

d. Pengaruh pengembangan kariert terhadap peningkatan kinerja pegawai

Untuk memperoleh nilai X (Pengembangan karier) dan Y (kinerja) dari setiap responden dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Jawaban pernyataan yang diajukan kepada responden didalam kuesioner diberi skor nilai, yaitu $ss=4$, $s=3$, $ks=2$ dan $ts=1$ untuk setiap nomor pernyataan.
- 2) Setiap jawaban responden diberikan nilai sesuai jawaban dari setiap variabelnya, yaitu variabel x (pengembangan karier) mencakup pernyataan dalam kuesioner nomor 1 sampai nomor 15 dan variabel y (kinerja pegawai) mencakup pernyataan dalam kuesioner nomor 1 sampai nomor 15, yang kemudian dijumlahkan.
- 3) Nilai pada variabel X dijumlahkan dan variabel Y juga dijumlahkan.
- 4) Kemudian menerapkan langkah-langkah:
 - a) Memberikan nilai kepada setiap responden untuk faktor X dan faktor Y dengan skala *likert* yang kemudian dijumlahkan.
 - b) Menghitung nilai kuadrat pada faktor X dan Y, kemudian mengalikan X dan Y.
 - c) Menjumlahkan hasil pengkuadratan dan pengalihan x dan y.

Berdasarkan data pada tabel perhitungan untuk mengetahui derajat hubungan antara X dan Y digunakan program komputer SPSS 21.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.534	.525	.09477

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karier

Sumber: hasil olah data SPSS 21 tahun 2017

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R square yang menyatakan tentang hubungan keeratan variable X (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menyatakan bahwa hubungan keeratan adalah 0,730 atau sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan keeratan antara variabel X dan Y adalah kuat sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:214) yang menyatakan bahwa hubungan keeratan dikatakan kuat jika berada pada rentang 0,6 (kuat) – 1 (sangat kuat).

Tabel 7
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	.544	1	.544	60.629	.000 ^a
	Residual	.476	53	.009		
	Total	1.020	54			

a. Dependent Variabel: kinerja_y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir_x

Sumber: hasil olah data SPSS 21 tahun 2017

Tabel anova menunjukkan bahwa variasi antar hubungan dan korelasi variabel X dan Y yang menunjukkan nilai signifikansi = 0,000 (p<0,05) atau yang menyatakan bahwa korelasi antar hubungan variabel sangat signifikan. Karena syarat signifikansi didalam ilmu sosial menyatakan bahwa nilai p<0,05

Tabel 8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.969	.191		5.067	.000
	X	.604	.078	.730	7.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: hasil olah data SPSS 21 tahun 2017

Tabel koefisien meyatakan hubungan regresi antar variabel X (pengembangan karier) terhadap variabel Y (kinerja) yang menyatakan bahwa bernilai 0,000 (p<0,05). Dari hasil perhitungan koefisien regresi didapatkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karier sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PTPLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,969 + 0,604 X$$

Dari persamaan regresi yang didapatkan dapat diartikan bahwa peningkatan pengembangan karier pegawai jika ditingkatkan sebesar 1 satuan maka dapat diasumsikan kinerja pegawai juga akan meningkat 1 satuan, begitupula sebaliknya.

Dengan melihat tabel koefisien diatas diperoleh t hitung sebesar 7,786, ini berarti bahwa nilai tersebut berada diatas 1,96 yang mana nilai 1,96 merupakan ambang batas diterima atau tidaknya

hipotesis yang diajukan tersebut. Apabila t hitung $> 1,96$ berarti H_0 ditolak, dan jika t hitung $< 1,96$ berarti H_0 diterima.

Berdasarkan analisa diatas diperoleh nilai t hitung $> 1,96$ dengan kata lain $7,786 > 1,96$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung diperoleh dan tingkat signifikan pada tabel sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti dapat diketahui bahwa pengembangan karier dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar pada tingkat standar koefisiennya sebesar 0,730 atau 73 %.

Menurut Siagian (2006:215), indikator dari pengembangan karier yaitu prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh, hasil olahan data menggunakan SPSS 21 diperoleh nilai indikator masing-masing sebagai berikut :

Tabel 9
Indikator prestasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,48	55	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 21 tahun 2017

Tabel 10
Indikator pengenalan oleh pihak lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,44	55	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 21 tahun 2017

Tabel 11
Indikator kesetiaan pada organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,45	55	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 21 tahun 2017

Tabel 12
Indikator pembimbing dan sponsor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,47	55	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 21 tahun 2017

Tabel 13
Indikator dukungan para bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,45	55	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spss 21 tahun 2017

Tabel 14

Indikator kesempatan untuk bertumbuh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,42	55	100,0	100,0

Sumber: hasil pengolahan spps 21 tahun 2017

Dari data di atas menunjukkan bahwa indikator dari pengembangan karier yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu indikator prestasi kerja yang memiliki nilai sebesar 2.48, karena prestasi kerja pada PT PLN (persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar sudah diakui oleh atasannya sehingga dapat dipertimbangkan dalam melakukan tugas perlu diusulkan oleh pimpinan untuk jabatan yang lebih tinggi dimasa yang akan datang.

Indikator yang memiliki nilai tertinggi kedua yaitu pembimbing dan sponsor, yang memiliki nilai sebesar 2.47 dikarenakan adanya saran atau nasehat bersifat positif yang diberikan oleh pimpinan sehingga para pegawai sadar dalam melaksanakan tugasnya demi perkembangan karirnya.

Indikator kesetiaan pada organisasi dan dukungan para bawahan memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 2.45, karena partisipasi bagi para pegawai belum terlalu maksimal.

Indikator pengenalan oleh pihak lain memiliki nilai 2,44, dikarenakan pengembangan karier pada perusahaan yang berwenang dipromosikan oleh atasan langsung dan pimpinan.

Dan indikator yang memiliki nilai terendah yaitu kesempatan untuk bertumbuh dengan nilai 2,42. karena disaat bawahan memberikan suatu saran terhadap suatu masalah terkadang tidak ada respon dari pimpinan.

e. Pembahasan

Hasil penelitian ini sekaligus juga menjawab pertanyaan yang keluar dari hipotesis penelitian yang ada di bab 2 antara lain sebagai berikut :

Ha = Diduga ada pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. (Hipotesis Diterima) atau Ha = Diterima, Ho di Tolak.

Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu peningkatan atau pengembangan karier tidak hanya mengenai pegawai itu sendiri melainkan adanya sinergi yang baik antar pegawai berkualitas dengan manajemen perusahaan.

Pengembangan karier sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di dapatkan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variabel X (Pengembangan karier) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menyatakan bahwa hubungan keeratan adalah 0,730 atau sebesar 73%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan keeratan antara variabel X dan Y adalah sangat kuat sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003) yang menyatakan bahwa hubungan keeratan dikatakan kuat jika beradapadarentang 0,6 (kuat)– 1 (sangatkuat).
- Pada tabel koefisien korelasi menyatakan hubungan regresi antarvariabel X (Pengembangan karier) terhadap variabel Y (Kinerja) yang menyatakan “bahwa bernilai 0,000 ($p < 0,05$). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi didapatkan bahwa pengaruh variabel pengembangan karier sangat

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Unit pengatur Beban Sulselrabar Makassar.

6. REFERENSI

- Arikunto Suharmisi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Citra, Jakarta.
- Annisa Rahmanita Sari et al. *Pengaruh pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. POS Indonesia*. 2014. Bandung. ISSN 2460-6545
- Caroline, Oduma et al, 2014. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai diperguruan tinggi negeri, kasus Kenyatta di universitas. *Jurnal internasional ilmu manajemen dan kewirausahaan*. Volume 1 No 2.
- Dawes, John. 2008. id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert#cite_ref-1, 1 Agustus 2017
- Eprints.undip.ac.id/46526/1/11_Ersani Adhitya Wiyani.pdf
- Fahmi Irham, 2010. *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung.
- Handoko, Hani T, 2008. *Manajemen Edisi 2*, BPFY Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010, Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai sipil pada pemerintahan kabupaten Tabaling di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal manajemen & Akuntansi*. Volume XI, No 2 .
- Lucky Wulan Analisa, 2011. *Analisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang)*. Diakses pada tanggal 31 januari 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Catatan ketujuh*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Melayu Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Mandar maju, Bandung.
- Muhammad Riaz Khan et al, 2010. Dampak dari komitmen organisasi terhadap kinerja kerja pegawai. *Jurnal Eropa ilmu sosial*. Volume 15 No 3.
- Ridhotullah Subekhi dan Jauhar Mohammad, 2015 . *Pengantar Manajemen* , Prestasi pustakaraya, Jakarta.
- Rivai, Veitzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003. *Statistika untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Subekhi Ahmad dan Jauhar Mohammad, 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya*, Prestasi Pustaka Raya, Jakarta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta.