

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* (PENGEMBANGAN KARIR) TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON
 SUNGGUMINASA**

Apriliani Sukwar¹ Asriati² Asri Jaya³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 (sukwarapriliani@yahoo.co.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa dengan populasi penelitian sebanyak 115 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 54 responden. Metode Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Kata Kunci : *Career Development* (Pengembangan Karir), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012:10). Bidang ekonomi merupakan salah satu sektor kehidupan yang memegang peranan penting dalam suatu negara.

Negara dikatakan maju apabila dapat mengelola sector ekonomi dan sector lainnya secara seimbang. Salah satu yang sangat mempengaruhi ekonomi Negara adalah peran penting energy listrik yang dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN). PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan untuk mentransmisikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit yang bertenaga air, diesel, tenaga uap berbahan baku batu bara maupun gas, kepengguna akhir seperti kawasan industri, komersial, pemukiman maupun sarana publik. Charles Handy, seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda.

Handy menekankan bahwa para karyawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, menurutnya, pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset. Tetapi bagi mereka yang pada akhirnya hanya memiliki waktu sebagai bahan "transaksi sosial" dengan perusahaan, masa depan yang suram akan semakin mengintai. Mereka-mereka yang paling mungkin menderita oleh situasi ini adalah orang dewasa muda yang mempunyai tingkat pendidikan yang terbatas, para pekerja setengah terampil, karyawan berusia di atas 40 tahun pada organisasi yang besar, dan karyawan yang masih berharap dapat bekerja hingga 30 tahun dengan perusahaan yang sama (Raymond, 1998).

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama

periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivaidan Basri, 2005:50). Salah satu hal yang harus menjadi perhatian bagi PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa adalah pengembangan karir karyawannya dan target untuk mencapainya agar lebih jelas pada para karyawannya dalam usaha mereka untuk terus meningkatkan karir mereka di masa depan. Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012 : 130 - 131).

Dari sudut pandang karir, suatu organisasi seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang memperkerjakan seseorang, namun sebaiknya dipandang sebagai tempat yang memfasilitasi karir seseorang. Dengan pandangan seperti itu maka karir seseorang tidak tergantung dari kemauan organisasi, akan tetapi justru tergantung dari keinginan karyawan. Makna ini bukan berarti organisasi tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis Mengambil judul : “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu polulasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survey ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh *career development* (Pengembangan Karir) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini penulis mengadakan penelitian pada PT. PLN (persero) Rayon Sungguminasa yang berlokasi di Jl. Tumanurung No. 5 Sungguminasa, Gowa. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal yaitu 2 bulan mulai bulan April 2018 sampai dengan Mei 2018.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2012:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Nooh dkk, 2017).

b. Sampel

Sugiyono (2015:118) mengemukakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *accidental sampling* atau hanya karyawan yang bersedia menjadi responden pada saat ditemui. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Anggota Populasi

e = Presentase Kelonggaran (0,10 atau 10%)

Apabila jumlah popuasi (N)=115 dan $e=0,1$ maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{2,15}$$

$$n = 53,48 \text{ (maka dibulatkan menjadi 54 sampel)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009:125) Uji validitas adalah suatu pengujian data agar dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam rangka mengetahui uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,6$ Ghozali (2009:137).

Teknik Analisis

- a. Analisis Data Kualitatif merupakan analisis data yang berbentuk penjabaran non statistik dengan menggunakan penalaran berdasarkan teori yang berhubungan dengan masalah yang di analisis.
- b. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111).
- c. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya multikolinearitas didalam model regresi maka akan digunakan penilaian *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance Value*. Model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dengan nilai $VIF \geq 10$ (Kinasih:2013). Uji heterokedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas Ghozali (2009:141).

- d. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka, analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

α = Konstanta regresi sederhana

b= Koefisien regresi

X=*Career Development* (Pengembangan Karir)

- e. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji Parsial (Uji t). Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (*Career Development* (Pengembangan Karir)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung \geq t tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat dilihat dari nilai *Adjusted R Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

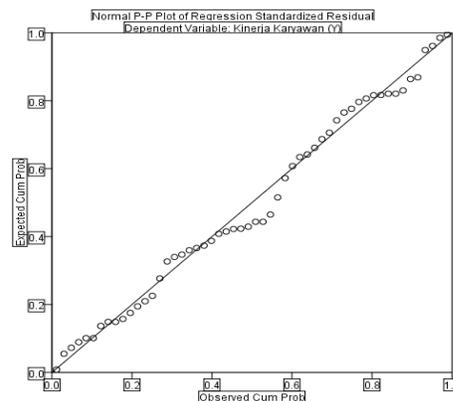
Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	47	87%
Perempuan	7	13%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin), menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 47 orang atau 87% dan yang paling sedikit menjadi responden yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 7 orang atau 13%.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji

normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

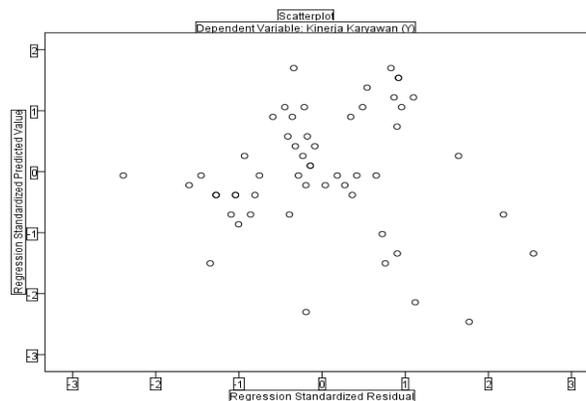
Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir) (X1)	1.000	1.000	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan hasil tolerance menunjukkan, variabel bebas memiliki nilai $tolerance \geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji

heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3: Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Variabel Bebas (X)	B	R	T	Sig.	Ket
<i>Constan</i>	26,6 41		4,999	0,000	Positif
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)	0,38 5	0,494	4.102	0,000	signifikan
R = 0,494 R Square = 0,244 F= 16,827 signifikansi 0,000					

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,641 + 0,385 X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 26,641 menunjukkan bahwa jika variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) bernilai nol atau tetap maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 26,641 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4: Hasil Uji t

Sumber: data diolah tahun 2018

Variabel Bebas	T	Signifikansi
<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)(X)	4,102	0,000

Berdasarkan tabel 4 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS(*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari variabel X , yaitu pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) (4,102) $> t_{tabel}(2,006)$ dan nilai signifikanyaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 yang berbunyi variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel *Career Development* (Pengembangan Karir) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Career Development* (Pengembangan Karir) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh *career development*(pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan. Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *career development*(pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini bisa dilihat dari hasil *output* SPSS 22 dengan analisis regresi terhadap variabel yang menunjukkan koefisien korelasi (R) yang positif (0,494) dan nilai t_{hitung} variabel *career development*(pengembangan karir) (4,102) $> t_{tabel}$ sesuaipada taraf signifikan 5% (2,006). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *career development*(pengembangan karir) berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

sehingga dapat disimpulkan bahwa *career development*(pengembangan karir) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Hal ini berarti, semakin baik penerapan *career development*(pengembangan karir) di PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Hipotesis pada penelitian ini dinyatakan diterima, yaitu *career development*(pengembangan karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa.Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *career development*(pengembangan karir) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diteliti oleh Kaseger(2013), Negara (2014), serta Suryadani (2016).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa” maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* (pengembangan karir) terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi variabel *career development* (pengembangan karir) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi variabel *career development* (pengembangan karir) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *career development* (pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumberdaya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan

dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat. Faktor-faktor penunjan tersebut salah satunya adalah pengembangan karir dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

1. Bagi karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa diharapkan dengan bertambahnya masa kerja karyawan maka karyawan akan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan dengan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
2. Bagi pimpinan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengikuti berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan karir karyawannya itu kegiatan berupa pelatihan, pendidikan, seminar dan lain-lain yang dapat menunjang kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Prenada Media: Jakarta
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Karina, Lyta.,dkk. 2016. Analisa Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta di tinjau dari Peran Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (online), Vol.5, No.2, (<https://ejournal.undip.ac.id>, di akses tanggal 06 Februari 2018).
- Nooh, F O., dkk.2017. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.*Jurnal EMBA*, (online), Vol.5, No.2, (<https://ejournal.unsrat.ac.id>, di akses pada tanggal 06 Februari 2018).
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.,
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung