



The Effect of Career Development and Workload on Employee Work Performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bima City

Muamal Tupriatna¹, Wulandari², Mukhlis³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of career development and workload on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bima City. The high workload at PT. PLN (Persero) UP3 Bima City can be seen that every month they have a target that must be achieved. This research is included in the category of associative research using a quantitative approach with a sample of 47 people. Based on the results of the partial test (t test) and simultaneous test (F test) it can be said that there is a positive and significant influence on career development on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Bima City. If career development and workload decrease, employee performance will also decrease.

Keywords: career development, workload, work performance

Corresponding Author: muamal84@gmail.com

Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima

Muamal Tupriatna¹, Wulandari², Mukhlis³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Tingginya beban kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima dapat dilihat bahwa setiap bulan mereka memiliki target yang harus dicapai. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan karyawan yang menjadi sampel sejumlah 47 orang. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Apabila pengembangan karir dan beban kerja menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Kata Kunci: pengembangan karir, beban kerja, prestasi kerja

Submitted: 5 March; Revised: 17 March; Accepted: 26 March

Corresponding Author: muamal84@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier (Wahyuni, 2014).

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan (Wahyuni, 2014).

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang kedua adalah beban kerja. Menurut Menpan (1997) dalam Putri (2017), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ada tiga indikator menurut Alamsyah (dalam Putera 2012) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan waktu dan standar pekerjaan.

Tingginya beban kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima dapat dilihat bahwa setiap bulan mereka memiliki target yang harus dicapai. Hasil wawancara dan pengamatan membuktikan bahwa setiap hari karyawan bekerja cukup giat karena adanya suatu tekanan pekerjaan dari atasan yang menimbulkan beban pemikiran atau fisik atau mental bagi karyawan. Karena dalam suatu pekerjaan harus siap tepat waktu yang telah di tentukan oleh atasan. Dalam masalah beban kerja ini, banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas, apabila beban kerja tidak efektif, maka organisasi dalam PT PLN (Persero) UP3 Kota Bima tidak berjalan dengan baik.

Kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan karir dan

beban kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Yusuf (2015) dalam Krisdayani 2021, Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Menurut Rivai (2011), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Stone dalam Kadarisman (2013), pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

b. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu

diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Putri, 2017). Sedangkan beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat

didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi.

Menurut Vanchapo (2020) sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Nabawi (2019) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Anita (2013) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan waktu tertentu. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan maka hal tersebut akan menjadi beban kerja bagi karyawan itu sendiri.

b. Indikator Beban Kerja

Alamsyah dalam Putra (2012) menyatakan bahwa indikator beban kerja antara lain:

a) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

c) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

d) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) mengartikan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2012) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Mangkunegara (2013) menyatakan "prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Musanef (2002) dalam Adhani (2013), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fathoni (2006) dalam Adhani (2013), mendefinisikan prestasi kerja sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya selama bekerja didalam perusahaan tersebut, guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Soeprihanto (2009) dalam Andriani (2018) terdapat lima indikator yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja

1. Adil, penilaian yang adil harus dilakukan dengan berdasarkan yang sudah ditentukan oleh instansi dengan melihat hasil kerja yang dicapai, dengan tidak membanding-bandingkan pegawai.
2. Objektif, penilaian yang dilakukan berdasarkan prestasi kerjanya bukan dari unsur-unsur yang lain. Sikap yang lebih pasti, bisa diyakini, tapi bisa juga melibatkan perkiraan dan asumsi, dengan dukungan fakta dan data.
3. Transparan, pelaksanaan penilai prestasi kerja dilakukan dengan secara transparan yang dimana semua pegawai mengetahui prosedur atau tata cara yang dilakukan oleh penilai.
4. Konsisten, pihak penilai melaporkan hasil penilaian yang sudah dilakukan kepada semua pegawai dimana sistem penilaian dapat dipercaya oleh semua pihak.
5. Sensitif, penilaian yang dilakukan dapat membedakan pegawai baik yang produktif, maupun pegawai yang tidak produktif

METODOLOGI

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Metode kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pihak-pihak yang terkait (responden) untuk dijawab (Sukwar, 2018).

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi adalah seluruh subyek penelitian (Sugiyono, 2014). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima yang berjumlah 53 orang dengan jumlah Sampel sebanyak 47 orang berdasarkan Rumus Slovin. Teknik Sampling yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.

Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Anggota Populasi

e = Presentase Kelonggaran (0,05 atau 5%)

Apabila jumlah popuasi (N) = 53 dan e = 0,05 maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{53}{1 + 53 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{53}{1,13}$$

$$n = 46,90 = (\text{maka dibulatkan menjadi } 47 \text{ sampel})$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 responden.

D. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayan, Pelanggan (UP3) Kota Bima. Jl. Soekarno Hatta, Monggonao, Kec. Mpunda, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra survey, dalam hal ini PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2) Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Menurut Sugiyono (2010) dalam Simanjuntak 2018, skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala LIKERT 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS = Sangat setuju 5 point
2. S = setuju 4 Point
3. R = Ragu-ragu 3 Point
4. TS = Tidak setuju 2 Point
5. STS = Sangat tidak setuju 1 Point

F. TEKNIK ANALISIS DATA

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

c. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2011)

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolonieritas dilakukan dengan melihat (1) Nilai *tolerance* (TOL) dan lawannya, (2) *variance inflationfactor* (VIF) (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regensi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Autokolerasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu satu sama lainnya. Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji Durbin-Watson (DW test). (Ghozali, 2011), untuk melihat apakah terjadi adanya atau tidak adananya autokolerasi bisa ditentukan dengan kriteria berikut ini:

Angka $1,65 < DW < 2,35$, berarti tidak terjadi autokolerasi

Angka $1,21 < DW < 1,16 / 2,35 < 2,79$, berarti tidak dapat disimpulkan

Angka $DW < 1,21 / DW < 2,79$, berarti terjadi autokolerasi.

e. Analisa Data Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012)

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

A = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Beban Kerja

f. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2011).

g. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2011).

h. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel pengembangan karir dan beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Ho: $b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b) Ha: $b_1, b_2 > 0$ artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Adapun rumus Uji t (t-test) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) Ho: $r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) Ho: $r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

c)

i. Uji (Uji F)

Uji f bertujuan untuk melihat apakah variabel pengembangan karir dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F 40able. Bentuk pengujiannya adalah:

- a) Ho: $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel
- b) Ho: $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

HASIL PENELITIAN

Pengujian terhadap kuesioner dilakukan sebelum menganalisis data penelitian, melalui uji validitas. Hasil uji validitas terhadap kedua variabel dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1) Beban Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y)

Variabel		Nilai R	Sig	Keterangan
Pengembangan karir	X1.1	0.898	0,000	Valid
	X1.2	0.898	0,000	Valid
	X1.3	0.675	0.000	Valid
	X1.4	0.675	0,000	Valid
	X1.5	0.418	0,003	Valid
Beban kerja	X2.1	0.898	0,000	Valid
	X2.2	0.898	0,000	Valid
	X2.3	0.675	0,000	Valid
	X2.4	0.439	0,002	Valid
Prestasi kerja	Y1	0.898	0,000	Valid
	Y2	0.898	0,000	Valid
	Y3	0.469	0,001	Valid
	Y4	0.675	0,000	Valid
	Y5	0.418	0,003	Valid

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel pengembangan karir (X1), beban kerja (X2) dan variabel prestasi kerja (Y) pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pertanyaan > 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel pengembangan karir (X1), beban kerja (X2) dan variabel prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini "valid".

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1) Beban Kerja (X2) dan Prestasi Kerja (Y)

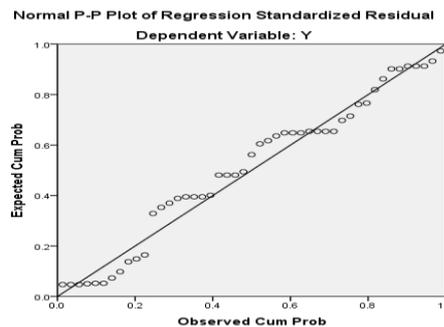
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karir	0,795	> 0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,772	> 0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,738	> 0,60	Reliabel

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan sebagai alat ukur variabel memperoleh nilai cronbach's alpha > 0,60, maka hasil tersebut menyatakan bahwa indikator pertanyaan yang digunakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-P plot. Penyajian uji normalitas terlihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P Plot

Hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.837	1.164		1.578	.122		
1 Pengembangan karir	.619	.145	.634	4.275	.000	.143	6.985
. Beban kerja	.365	.174	.310	2.094	.042	.413	6.985

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 3 di atas hasil pengujian Multikolinieritas diperoleh bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan uji dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson jika dW berada di antara dU dan dL ($dU < dW < dL$) maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.928 ^a	.862	.855	1.006	2.295

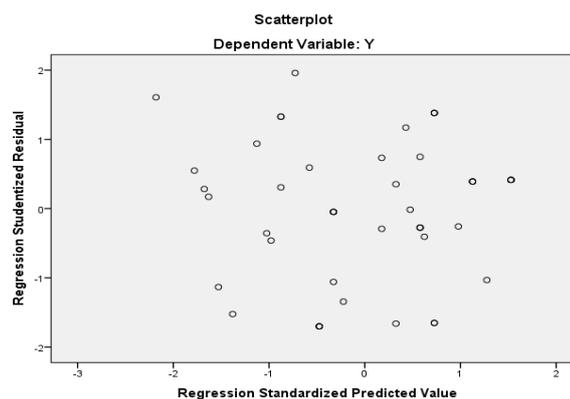
a. Predictors: (Constant), beban kerja, pengembangan karir

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai dW = 2.295. Dengan signifikansi 5% maka nilai tabel durbin watson (k;N)=(2;47) diperoleh dU = 1,620 sehingga $1,620 < 2.295 < 2,379$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas seperti disajikan dalam gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

7. Analisa Data Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.837	1.164		1.578	.122
1 Pengembangan karir	.619	.145	.634	4.275	.000
Beban kerja	.365	.174	.310	2.094	.042

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Dari tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1.837 + 0.619 X_1 + 0.365 X_2$$

Dimana:

a = Nilai konstanta, 1.837 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir dan beban kerja konstan atau = 0 maka prestasi kerja pegawai yang disalurkan sebesar 1.837.

b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan karir sebesar 0.619 Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel pengembangan karir (X1) akan menyebabkan terjadinya penurunan variabel prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0.619 satuan jenjang kriteria.

b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0.365. Artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel beban kerja (X2) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0.365 satuan jenjang kriteria.

8. Koefisien Korelasi (R)

Tabel 6. Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.928 ^a	.862	.855	1.006	.862 ^a	136,986	2	44	.000 ^b

a. Predictors: (Constant), beban kerja, pengembangan karir

Dari hasil pengolahan data koefisien diatas diperoleh nilai korelasi adalah sebesar 0,928. Hasil tersebut menunjukan keeratan variabel pengembangan

karir dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. Tabel Pembandingan Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Korelasi pengembangan karir dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,928 berada pada interval 0,80 - 1,000 dengan tingkat **Sangat kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,928 yang berarti tingkat hubungan antara variabel pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan sangat kuat**.

9. Koefisien Determinasi (R²)

10.

Tabel 8. Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.855	1.006

a. Predictors: (Constant), beban kerja, pengembangan karir

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,855 yang artinya pengaruh variabel independen (x) terhadap (y) sebesar 0,855 dalam penelitian ini. Artinya, 85 persen variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan beban kerja, sisanya 15 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan R square mendekati angka satu, menunjukkan semakin kuat kontribusi hubungan antar variabel tersebut. Sehingga kontribusi model ini dapat dinilai cukup baik.

11. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 9. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.837	1.164		1.578	.122
1 Pengembangan karir	.619	.145	.634	4.275	.000
Beban kerja	.365	.174	.310	2.094	.042

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 4.275$ dan $t_{tabel} = 2,012$ maka $4.275 > 2,015$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 2.094$ dan $t_{tabel} = 2,012$ maka $2.094 > 2,015$ dan signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Berarti H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Arah pengaruh positif ditunjukkan oleh nilai beta yang positif, yaitu -0.284 . Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara beban kerja dengan prestasi kerja karyawan sehingga jika beban kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat dan sebaliknya, apabila pengembangan karir menurun maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

12. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	277.406	2	138.703	136.986	.000 ^b
Residual	44.551	44	1.013		
Total	321.957	46			

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), beban kerja, pengembangan karir

Sumber: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022

Berdasarkan data dari tabel hasil perhitungan *uji F*, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} = 136.986$ dan F_{table} dengan taraf 5% $F_{table} 3,20$ berarti $F_{hitung} < F_{Tabel} = 136.986 < 3,20$. Dan nilai *signifikansi* yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis H3 yang berarti pengaruh pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

PEMBAHASAN

Berikut uraian pembahasan berdasarkan analisis data;

H1: terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

Berdasarkan hasil uji statistik, maka hipotesis pertama yang berbunyi “diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Arah pengaruh positif ini ditunjukkan oleh nilai beta yang positif yaitu 0,634. Arah positif ini menunjukkan adanya pengaruh searah yang menunjukkan bahwa Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima berdasarkan pada prestasi, didikasi, dan loyalitas karyawan untuk mendapatkan jabatan tertentu berdasarkan kebutuhan organisasi. Namun, meskipun karyawan memiliki pengembangan karir yang baik, hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini pengembangan karir yang dilakukan mengutamakan dengan prestasi kerja yang diperoleh karyawan. Jadi prestasi kerja karyawan sepenuhnya menjadi faktor utama dalam pengembangan karir karyawan.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wahyuni, dkk 2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai.

H2: terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

Berdasarkan hasil uji statistik, maka hipotesis kedua yang berbunyi “diduga beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beban kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Hal ini menunjukkan apabila PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima ingin meningkatkan prestasi kerja karyawannya, maka sangat penting bagi PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima untuk memperhatikan tingkat pengembangan karir yang dimiliki oleh karyawannya. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paat, 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh (Astianto, 2014) yang menyatakan bahwa

beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: terdapat pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima

Berdasarkan hasil uji statistik, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “diduga pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan” terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima berpengaruh signifikan. Yang berarti apabila karyawan memiliki pengembangan karir yang baik, hal tersebut akan berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. Dalam hal ini pengembangan karir dan beban kerja menjadi hal utama dengan prestasi kerja yang diperoleh karyawan. Jadi prestasi kerja karyawan sepenuhnya menjadi faktor utama dalam pengembangan karir dan beban kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Darwinto, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut;

- a. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.
- b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.
- c. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima.

Rekomendasi yang dapat diberikan antara lain;

- a. Mengingat pengembangan karir dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan serta memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan, maka pihak PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima, harus memperhatikan pemberian jumlah pekerjaan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Akbar Rizky. (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1, Nomor 4.
- Andriani, Yuni. (2018). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Promosi Jabatan Pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda*. E-Journal Administrasi Bisnis. Vol. (6): 90-101.
- Anita, dkk. (2013). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2(1), 67-77.
- Astianto, A., dan H. Suprihadi. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Riset Manajemen. 3 (7): 2-17
- Azwar. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darwinto. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT*. Mikuni Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Krisdayani, dkk. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima*. Jurnal Cahaya Mandalika, Vol. 2, No. 2.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Meneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183

- Paat, C. S. G., D. P. E. Saerang, dan I. D. Palandeng. (2016). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16 (4): 752-762
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Putri, Asri Puspita Ilsa. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai V, Sagala E J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Simanjuntak, Manogari Andhika Putra. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Plaza Hotel Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukwar, Apriliani. (2018). *Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar. (Wahyuni, 2014)
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Wahyuni, Dwi, dkk. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 8 No. 1.