



Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Kinerja Pekerja

(Studi Penelitian Pada Karyawan Generasi Milenial di Jawa Barat)

Intan Rahmadhani¹, Eman Sulaeman²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 3 Januari 2023

Revised: 5 Januari 2023

Accepted: 7 Januari 2023

This study aims to: (1) examine the effect of career development and rewards on employee performance. (2) to examine the effect of career development on worker performance. (3) to examine the effect of rewards on worker performance. This study uses a research method that is multiple linear regression analysis. The population and sample used by researchers is a sample of 48 permanent workers. The sampling technique uses saturated sampling technique where all members of the population are used as samples. The results of the study show that career advancement and rewards have a positive and significant effect on the performance of public relations workers. The career development variable has a positive and significant effect on employee performance. The reward variable has a positive and significant effect on worker performance. That means, the higher the career development and rewards in later life, the better are the two variables that affect performance in the industry. For future researchers, it is suggested to develop other factors that affect performance beyond the factors that have been studied, for example work motivation, work environment, work discipline, or anything that can make a high contribution in improving worker performance in the field.

Keywords: awards, career development, performance appraisal

(*) Corresponding Author: intandhani512@gmail.com

How to Cite: Rahmadhani, I., & Sulaeman, E. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Kinerja Pekerja (Studi Penelitian Pada Karyawan Generasi Milenial di Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(3), 219-223. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7624768>.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat. Setiap industri selalu berusaha untuk menjadi produktivitas pekerja dapat ditingkatkan. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi untuk meningkatkan kinerja pekerja. Hal ini penting, karena kinerja mencerminkan kepuasan dan rasa kenikmatan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dan selesai hasil yang lebih baik (Rayadi, 2012).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu industri atau organisasi, sesuai dengan kewenangan atau tugas yang diberikan dalam mencapai visi dan misi industri yang tidak melanggar hukum dan menganut etika moral (Busro, 2018). Menurut Suwondo dan Sutanto (2015), kinerja dinilai berdasarkan beberapa indikator yaitu: pertama, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, memperhatikan kualitas dalam menyelesaikan



pekerjaan, kemampuan mencapai target perusahaan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, kedua, inisiatif kerja, termasuk kemampuan mengantisipasi dan memecahkan masalah, ketiga, ketangkasan mental dinilai dari kemampuan karyawan untuk mengikuti arahan dan bekerja dengan orang lain, dan yang keempat, disiplin waktu dan kehadiran adalah ketepatan waktu dan kehadiran karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pekerja adalah dengan melakukan program Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya perbaikan dan perbaikan pengetahuan, kemampuan, sikap dan atribut pribadi untuk mencapai rencana karir (Handoko, 2014).

Selain untuk pengembangan karir, rewarding juga dapat meningkatkan kinerja pekerja dengan tujuan Memotivasi pekerja untuk lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penghargaan didefinisikan sebagai semua bentuk imbalan, finansial dan non-finansial, yang diterima oleh pekerja karena jasa yang diberikan disumbangkan ke industri (Kadarisman, 2016). Indikator reward Menurut Sania (2012), ada tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu: (1) penghargaan ekstrinsik langsung terdiri dari gaji, upah, dan imbalan. (2) penghargaan ekstrinsik tidak langsung terdiri dari program proteksi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas-fasilitas untuk karyawan. (3) penghargaan intrinsik terdiri dari rasa aman dalam pekerjaan, simbol status, dan harga diri.

Dengan hasil target industri tahun lalu 2018 mengalami peningkatan dilihat dari meningkatkan aspek pemasaran, jumlah produksi dan menambah jumlah pekerja. Peningkatan yang mendalam Tujuan industri tidak lepas dari hasil kinerja masing-masing pekerja. Kinerja pekerja pada dilihat juga dari aspek kehadiran dimana masih ada pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditargetkan oleh industri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja di bagian , yang pertama adalah ekspansi karir. Aplikasi ekspansi karir pekerja di memiliki kondisi antara lain hasil prestasi kerja, tingkat pendidikan dan masa kerja. Proses ekspansi karir dilakukan jika ada lowongan dan butuh waktu 3 bulan untuk proses pelatihan. Kedua strategi industri dalam meningkatkan kinerja dan moral dengan memberikan penghargaan kepada pekerja yang melebihi pencapaian target dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dalam mengukur ekspansi karir, Rivai (2006) menjelaskan ada dua hal yaitu manajemen karir (kebijakan organisasi, prestasi kerja, tingkat pendidikan dan kaderisasi) dan perencanaan karir (pelatihan, pengalaman kerja, relasi kerja, dan pengembangan diri).

Hadiah didasarkan pada hasil kerja individu, sehingga setiap pekerja mendapatkan reward yang berbeda berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan ekspansi karir terhadap kinerja pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tangkuman, dkk (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward terhadap kinerja pekerja.

Oleh karena itu, ekspansi karir merupakan bagian dari sumber daya manusia terkait dengan kinerja pekerja dan pemberian penghargaan dapat bekerja dengan baik untuk tujuan itu untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pekerja, sehingga tujuan industri dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut,

maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penghargaan dan Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Kinerja Pekerja”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini didasarkan pada filosofi positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel (Noviyanti, dkk., 2020). Ada pun penelitian ini menganalisis dampak ekspansi karir dan penghargaan terhadap kinerja pekerja. Koleksi data menggunakan kuesioner dan observasi, serta dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah hal tersebut mempengaruhi kinerja pekerja atau tidak.

Model regresi linier berganda jika data tidak bergantung pada asumsi klasik. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual dari distribusi tersebut normal atau tidak. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah regresi menemukan adanya korelasi antar variable. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji perbedaan varian residual pengamatan ke periode lain (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel. 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59688131
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.068
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 80 sampled tables with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang diperlihatkan tabel.1 diatas, diperlihatkan bahwa hasil dari asymp.sig 2-tailed memiliki nilai sebesar 0.200 yang hasil tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 5% atau 0.05 ($0.200 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel. 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGHARGAAN	.981	1.019
	PENGEMBANGAN KARIR	.981	1.019

a. Dependent Variable: PENILAIAN KINERJA PEKERJA

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas yang diperlihatkan tabel.2 diatas, diperlihatkan bahwa hasil Tolerance dan VIF dari variabel Penghargaan (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai tolerance 0.981 dan VIF 1.019. Dari hasil tersebut menunjukkan pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas, dikarenakan nilai tolerance dari kedua variabel independen tersebut lebih besar dari 0.1 dan untuk nilai VIF dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.314	1.273		.247	.805
	PENGHARGAAN	.059	.064	.104	.910	.366
	PENGEMBANGAN KARIR	.019	.069	.031	.275	.784

a. Dependent Variable: UJI_HETEROSKEDASTISITAS

Diperlihatkan pada tabel.3 mengenai hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan (X1) dan pengembangan karir (X2) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, hal itu dikarenakan nilai signifikansi dari penghargaan (0.366) dan pengembangan karir (0.784) lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0.05).

Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Pengaruh Simultan)

Tabel. 4 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.098	2	1.049	.401	.671 ^b
	Residual	201.452	77	2.616		
	Total	203.550	79			

a. Dependent Variable: PENILAIAN KINERJA PEKERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, PENGHARGAAN

Dari hasil pengujian simultan atau disebut pula Uji F yang diperlihatkan pada tabel.4, maka dapat dilihat bahwa nilai fhitung sebesar 0.401 yang nilai tersebut lebih kecil dari nilai f tabel ($df_1=2$; $df_2 = 77$; $f_{tabel} = 2.72$) atau $0.401 < 2.72$, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk penghargaan dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap penilaian kinerja pekerja.

2. Uji t (Uji Pengaruh Parsial)

Tabel. 5 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.029	2.338		7.282	.000
	PENGHARGAAN	.082	.118	.079	.694	.490
	PENGEMBANGAN KARIR	-.083	.126	-.075	-.655	.514

a. Dependent Variable: PENILAIAN KINERJA PEKERJA

Dari hasil pengujian parsial atau disebut pula Uji t yang diperlihatkan pada tabel.5, maka dapat dilihat bahwa nilai dari uji parsial ialah sebagai berikut:

- nilai thitung variabel penghargaan sebesar $0.694 < t_{tabel}$ sebesar 1.99 dengan signifikansi variabel penghargaan $0.490 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel penghargaan (X1) terhadap variabel penilaian kinerja pekerja (Y)
- nilai thitung variabel pengembangan karir sebesar $-0.655 < t_{tabel}$ sebesar 1.99 dengan signifikansi variabel penghargaan $0.514 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pengembangan karir (X2) terhadap variabel penilaian kinerja pekerja (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Ekspansi Karir dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa ekspansi karir dan reward tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016) menyatakan bahwa ekspansi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Tangkuman, et al (2015) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan penting bagi kinerja pekerja.

Pengaruh Ekspansi Karir Terhadap Kinerja Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspansi karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja di . Diperlihatkan bahwa ekspansi karir tidak memiliki pengaruh bagi para pekerja millennial terhadap kinerja yang mereka miliki, hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016) yang menyatakan bahwa ekspansi karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja . Adanya imbalan yang cukup dan beberapa penghargaan yang diberikan perusahaan belum tentu memberikan peningkatan terhadap kinerja yang dimiliki oleh pekerja yang berasal dari kalangan generasi millenia tersebut. Adapun hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tangkuman, et al (2015) yang menyatakan bahwa reward berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

KESIMPULAN

Ekspansi karir dan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja. Artinya tidak ada efek yang terjadi terkait ekspansi karir dan reward, dalam memberikan pengaruh secara langsung untuk meningkatkan kinerja pekerja. Ekspansi karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di bidang kehumasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspansi karir memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada efek terkait ekspansi karir dalam meningkatkan kinerja pekerja. Reward tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward tidak memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan kinerja pekerja harus diperhatikan pada levelnya kehadiran Industri menerapkan atau meningkatkan disiplin pekerja agar pekerja sadar akan bertanggung jawab untuk menghadiri dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam peningkatan Ekspansi karir harus dipertimbangkan atas dasar dukungan manajemen. Seorang pemimpin industri akan

lebih baik untuk memotivasi pekerja sehingga mereka dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja pada masing-masing individu pekerja.

Dalam meningkatkan imbalan, perhatian harus diberikan pada faktor insentif/bonus, karena pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai target atau melebihi target, baik diberikan penghargaan atau hadiah sebagai remunerasi atau penghargaan kepada pekerja untuk membantu dalam pembangunan industri. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan faktor-faktor lain itu mempengaruhi kinerja di luar faktor-faktor yang telah dipelajari, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau sesuatu yang lain. Yang dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, A. N. (2015). Menjadi guru SD yang memiliki kompetensi personal-religius melalui program one day one juz (ODOJ). *Mimbar Sekolah Dasar*, 2(2), 212-223.
- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bianca, A., Katili, P. B., & Anggraeni, S. K. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri Untirta*, 2(3).
- Busro, Muhammad. 2018. Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Perpustakaan Nasional.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). Analisis pengaruh penghargaan dan pengembangan karier terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 81-95.
- Fauziah, J., Pongtuluran, J. dan Aziz, M. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Ekspansi Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pekerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia. *Jurnal Manajemen*. Volume 8 No 1. ISSN print: 2085-6911, ISSN online: 2528-1518.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30-37.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, edisi 2. BPFE-Yogyakarta.
- Jumawan. dan Mora, Martin, T. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Ekspansi Karier Terhadap Kinerja Pekerja Industri Korporas. *Jurnal Riset Manajemen dan*

Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT: Vol.3, No. 3 P-ISSN 2527-7502
E-ISSN 2581-2165.

- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-241.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 9(2), 85-93.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 248-51.
- Mora, Z., Zati, M. R., & Musdalifa, S. (2019). Reward dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa. *Jurnal Samudra Ekonomika*, 3(2), 93-104.
- Noviyanti, D., Karim, A. A., Nurfadilah, A., Munawaroh, S., Aghnia, S. F., & Yuliani, Y. (2020). Meningkatkan Daya Pemahaman Melalui Media Cerita Pendek Siswa Kelas VIII SMP Alam Karawang. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(2).
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Rahayuningsih, S. (2017, August). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). In *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2017*. Stikubank University.
- RAMADHAN, M. K. (2022). *PENGARUH REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PDAM TIRTANADI)* (Doctoral dissertation).
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Pekerja di Kalbar. *Jurnal Eksos*. Vol. 8(2), 114-119.
- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 223-235.
- Sari, N. M., & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Teamwork, Reward Punishment, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Swadaya Graha Gresik. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 408-413.
- Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karir pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 28-44.
- Setiawan, R. (2014). Pengaruh evaluasi kinerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel intervening pada PT X di Probolinggo. *Agora*, 2(1), 343-350.

- Siregar, N. T., & Suryalena, S. *Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tangkuman, K., Tewel, B., dan Trang, I. 2015. *Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*. *Jurnal EMBA*: Vol.3 No.2, Hal. 884-895