

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENILAIAN  
PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO)  
WILAYAH SUMATERA UTARA)**

<sup>1</sup>Irene Marpaung; <sup>2</sup>Winarto  
Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia<sup>1</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Studi kasus dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai responden penelitian sebanyak 126 orang dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui kekuatan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci** : pengembangan karir; penilaian prestasi kerja; prestasi kerja

---

**LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang pada umumnya disebut dengan karyawan merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2015:27). Pencapaian tujuan tersebut tergantung pada bagaimana prestasi kerja dari karyawan tersebut dalam mengkombinasikan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap dalam bekerja. Dalam prakteknya, karyawan juga membutuhkan program pengembangan karir

sebagai wahana untuk meningkatkan prestasi kerja.

Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang (Yani, 2012:125). Pengembangan karir karyawan merupakan salah satu program untuk memperoleh karyawan yang berkualitas melalui salah satu kegiatan pengembangan karir yaitu pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya kegiatan tersebut diharapkan adanya peningkatan prestasi kerja dan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan.

Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, mereka sangat memungkinkan mendapatkan promosi atau kenaikan

jenjang karir. Sebaliknya, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah dapat memperbaiki prestasi kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Setelah mengikuti program pengembangan karir, diperlukan penilaian terhadap prestasi kerja guna mengukur luaran dan tujuan program pengembangan karir. Dari sudut pandang karyawan, dengan adanya penilaian prestasi kerja, mereka dapat mengetahui hasil kerja dan juga kelemahan-kelemahan yang ada pada individu karyawan tersebut.

Kegiatan dan program pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan yang tidak mengikuti program pengembangan karir dimungkinkan memiliki prestasi kerjanya yang menurun dan tidak mengalami peningkatan berupa kenaikan gaji maupun kenaikan golongan. Oleh karena itu agar seseorang dapat mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, maka karyawan yang bersangkutan harus memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja. Studi kasus dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Pada bagian berikutnya, akan

dijelaskan landasan teori, metodologi penelitian, dan hasil penelitian.

## TELAAH TEORI

### Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Marwansyah (2012:208), "Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya". Ia juga mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya: penyuluhan karir, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya.

### Penilaian Prestasi Kerja

Definisi tentang penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:69) adalah "Suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya". Menurut Sunyoto (2012:198), penilaian prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu

serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Penilaian prestasi kerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerja (Simanjuntak, dkk, 2017)

### Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Negara dan Suwena (2014) menunjukkan bahwa seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Kawuluan, Sepang, dan Mintardjo (2016) juga menemukan pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja. Terakhir, penelitian Nooh, Sepang, dan Uhing (2017) juga menemukan hubungan dan pengaruh yang positif antara kompensasi dan pengembangan karir secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa jika karyawan mengikuti program pengembangan karir di perusahaan, memungkinkan karyawan tersebut mendapat penilaian akan hasil kerjanya. Apabila prestasi kerja karyawan meningkat dikarenakan ia berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karir tersebut, memungkinkan karyawan untuk diberikan penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat atau golongan dan

apabila kinerja karyawan menurun, maka karyawan tersebut harus mengikuti program kegiatan pengembangan karir yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Gambar 1 berikut merupakan kerangka berpikir penelitian ini.

Gambar 1



Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja karyawan

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Kantor Cabang wilayah Medan. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 184 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling*, dengan menggunakan teknik *accidental sampling* (Sugiyono, 2012) dan menggunakan rumus Slovin sehingga menghasilkan sampel sebanyak 126 orang karyawan. Responden diminta

untuk menjawab kuesioner yang disediakan oleh peneliti.

### Uji Validitas Kuesioner

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria uji validitas, sebagai berikut:

1. Apabila *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $>$   $r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Apabila *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $<$   $r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kuesioner**

No	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )		Keterangan
	Pengembangan Karir (X)	Penilaian Prestasi Kerja (Y)	
1	0.676	0.513	Valid
2	0.744	0.431	Valid
3	0.577	0.442	Valid
4	0.670	0.371	Valid
5	0.745	0.466	Valid
6	0.566	0.407	Valid
7	0.566	0.530	Valid
8	0.675	0.182	Valid
9	0.706	0.489	Valid
10	0.581	0.397	Valid
11	0.610	0.367	Valid

Sumber: Hasil Olahan (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan atau pengukuran validitas kuesioner penelitian diperoleh seluruh pernyataan variabel Pengembangan (X) dan Penilaian Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $>$   $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas Kuesioner

Uji reliabilitas kuesioner menggunakan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 (Husein, 2011:90). Variabel pengembangan karir memiliki Cronbach Alpha 0.905, sementara variabel penilaian prestasi kerja 0,763. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0.60 dan dapat menjadi alat ukur.

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Dengan kata lain, uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik (langsung dari pengamatan seseorang) yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Alat analisis yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun hipotesis dalam pengujian *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S), sebagai berikut:

$H_0$  : Data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $<$   $\alpha$  (0.05).

$H_1$ : Data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan  $> \alpha$  (0.05).

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		126
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33338138
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.060
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.273
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.078</b>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0.078 > \alpha$  (0.05). Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test* yaitu nilai signifikansi  $> \alpha$  (0.05) dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

## HASIL

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat dirumuskan persamaan struktural yaitu:

$$Y = 15.645 + 0.632X$$

Keterangan::

Y: Penilaian Prestasi Kerja

X: Pengembangan Karir

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diinterpretasikan, sebagai berikut: nilai konstan variabel penilaian

prestasi kerja adalah sebesar 15.645 dan apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan variabel pengembangan karir akan meningkatkan variabel penilaian prestasi kerja sebesar 0.632 satuan.

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ . Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas.

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.511 dengan persentase kontribusi pengaruh pengembangan karir (X) terhadap penilaian prestasi kerja, yaitu 51.1% sementara 48.9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi, dan sebagainya.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.715 <sup>a</sup>	.511	.507	3.34680
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Penilaian Prestasi Kerja

*Sumber : Data primer diolah, 2018*

### Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji-t. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diperoleh informasi bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $11.388 >$  nilai  $t_{tabel}$   $1.657$ , atau  $sig-t$  sebesar  $0.000 <$   $\alpha$   $0.05$ . Dari hasil tersebut, maka diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penilaian Prestasi Kerja, sehingga hipotesis alternatif **diterima**.

### PEMBAHASAN

Pengembangan karir sangat penting bagi organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 15.645 + 0.632X + e$ . Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir yang digunakan dengan tepat akan dapat

mempengaruhi dalam penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja, serta diperoleh hasil bahwa kontribusi variabel pengembangan karir mempengaruhi penilaian prestasi kerja sebesar 51.1%. Berdasarkan tanggapan dari responden yaitu karyawan, mengenai pengembangan karir di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara diperoleh bahwa karyawan memberikan tanggapan positif, karena perusahaan dalam proses pengembangan karir memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan memiliki hasil kinerja yang optimal.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 15.645 + 0.632X + e$ . Dari persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila pengembangan karir dapat digunakan dengan tepat maka dapat mempengaruhi dalam penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar

11.388 dalam tingkat signifikansi 0.000. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang mengatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja diterima.

3. Kontribusi pengembangan karir dalam mempengaruhi penilaian prestasi kerja adalah 51.1%, sementara 48.9% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini seperti rekrutmen, promosi jabatan, kompensasi, dan sebagainya.

#### **Implikasi Manajerial**

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian, upaya melakukan pengembangan karir bagi karyawan harus terus dilakukan karena akan berdampak kepada hasil kinerja karyawan, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, prestasi kerja dan kinerja karyawan dapat tercapai optimal.

#### **Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang**

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Hasil koefisien

determinasi sebesar 51,1% masih sangat terbuka peluang bagi penelitian mendatang untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpengaruh pada penilaian prestasi kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Husein, Umar, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Edisi Kesebelas, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Kawulusan, Aprilia, dkk, **Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado**, Jurnal, Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kedua Belas, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2017.
- Marwansyah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Negara, Atma, dkk, **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana**, Jurnal, Universitas

---

Pendidikan Ganesha, Bali,  
2014.

Nooh, Fransisca Oktavia, dkk,  
**Pengaruh Kompensasi dan  
Pengembangan Karir PT.  
PLN (Persero) Wilayah  
Suluttenggo Area Manado,**  
Jurnal, Universitas Sam  
Ratulangi, Manado, 2017.

Siagian, Sondang P, **Manajemen  
Sumber Daya Manusia**, Edisi  
Satu, Cetakan Kedua Puluh  
Tiga, Bumi Aksara, Jakarta,  
2015.

Sugiyono, **Metode Penelitian  
Kuantitatif Kualitatif dan  
R&D**, Alfabeta, Bandung,  
2012.

Sunyoto, Danang, **Manajemen  
Sumber Daya Manusia,**  
CAPS (*canter for academic  
publishing service*),  
Yogyakarta, 2012.

Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M.  
N., & Winarto, W. (2017).  
Pengaruh Persepsi Penilaian  
Prestasi Kerja terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan. *JURNAL  
MANAJEMEN*, 3(2), 6-13.

Yani, M, **Manajemen Sumber  
Daya Manusia**, Edisi Satu, Mitra  
Wacana Media, Jakarta, 2012.