

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar

Rilfan Kasi' Ranteta'dung¹, Kristison Tobeoto² Ayu Latifah Alfisyahrin³, Andi Mattingaragau Tenrigau⁴

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

^{3,4}Universitas Bosowa

E-mail: rilfan@stimlasharanjaya.ac.id¹, kristison@stimlasharanjaya.ac.id²,
ayulatifah@universitasbosowa.ac.id³, andimattaringaragau@gmail.com⁴

Article History:

Received: 06 Juni 2023

Revised: 28 Juni 2023

Accepted: 30 Juni 2023

Keywords: Career

Development, Employee
Performance

***Abstract:** The aim of this research is to find out whether career development influences the performance of PT employees. Indonesian Ship Industry (Persero) Makassar City. The method used in writing is quantitative analysis with the help of the SPSS version 25 program. Meanwhile, the analysis technique used is simple linear regression to prove whether career development significantly influences employee performance. The results of this research are that there is a positive and significant influence, which is indicated by the presence of a sig value. of 0.000, and the coefficient of determination (R²) of 0.466, which means that career development factors contribute to employee performance by 46.6% and the rest is influenced by other factors. The results of this research have implications for improving employee performance, especially at PT. Indonesian Ship Industry (Persero) Makassar City*

PENDAHULUAN

Para manajer umumnya menghadapi masalah yang terus menerus muncul berkenaan dengan kinerja karyawannya, diantaranya mengapa karyawan-karyawan tertentu menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian mengelola sumber daya manusia dengan baik merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan besar ataupun kecil, apapun jenis industrinya.

Perusahaan yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia-nya akan semakin berhasil perusahaan itu dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi bisnis / perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisonil seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi lainnya akan menunjukkan kinerja menjadi lebih baik dan berdaya guna.

Selama lebih dari puluhan tahun yang lalu, perencanaan program karir telah menjadi kegiatan penting dan vital dalam dunia bisnis dan industri. Pengembangan karir sekarang berkedudukan sebagai salah satu strategi Sumber daya Manusia (SDM). Selain itu pengembangan karir merupakan sebuah alat penting dimana manajemen dapat memotivasi untuk meningkatkan

produktifitas, mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar dan bahkan mampu mengurangi perputaran karyawan.

Bagaimanapun manajer karyawan itu dan pengusaha juga harus memiliki peran dalam pengembangan karir orang tersebut. Manajer harus memberikan umpan balik yang tepat waktu dan *konstruktif* dalam penugasan dan dukungan yang bersifat mengembangkan. Pengusaha dapat memberikan pelatihan berorientasi karir dan kesempatan berkembang, menawarkan program manajemen karir, dan membuat penilaian prestasi berorientasi karir dan kebijakan penempatan pekerjaan.

Ketika pengusaha mendorong perencanaan dan pengembangan karir, para karyawan akan lebih mungkin untuk menyusun tujuan karir dan bekerja dengan giat untuk mencapai hal itu. Pada gilirannya tujuan-tujuan itu akan dapat memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja dan tertanam sikap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari hidup dan kehidupan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar?

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pengembangan Karir

Setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya, yang dalam kenyataannya bisa saja gagal, namun demikian komitmen pribadi untuk pengembangan karirnya tetap harus terbentuk dan senantiasa terjaga. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karier dapat dilakukan.

Dalam pengembangan karier individu terlihat titik awal karier dimulai dari diri karyawan. Dari karyawan yang pertama kali diperlihatkan adalah prestasi kerja dan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan, dengan demikian *exposure* pribadi akan didapat baik langsung maupun tidak, sehingga akan membuka kesempatan untuk berkembang. Dan pilihan untuk menggunakan mentor atau sponsor apabila setelah kegiatan tersebut mentok dalam arti kesempatan berkembang tidak diperoleh, bahkan lebih jauh bisa meminta berhenti jika terbuka kesempatan kariernya di perusahaan lain.

Pengertian pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Sadili Samsudin, 2006). Pengembangan karier meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier (Sjafri Mangkuprawira, 2004).

Dengan demikian pengembangan karier menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, pengembangan karier masing-masing pekerja atau karyawan tentu saja tidak sama karena tergantung pada berbagai faktor. Keberhasilan karier seseorang dipengaruhi oleh hal-hal berikut : Pendidikan formal, Pengalaman kerja, Sikap atasan, prestasi kerja, bobot pekerjaan, lowongan jabatan, dan produktivitas kerja.

Pengembangan karier tidak semata-mata hanya bergantung pada upaya-upaya individual. Dalam kenyataannya sering tidak sesuai dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Agar sinkron dengan kepentingan organisasi maka dalam hal ini peran departemen SDM dan bantuan para manajer ikut menentukan secara signifikan.

Karier bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan. Karyawan harus dikelola oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karier karyawan sejalan dengan kepentingan organisasi. Hal ini seperti yang dikemukakan T. Hani Handoko dalam

bukunya sebagai berikut:

“Untuk mengarahkan pengembangan karier agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen SDM sering mengadakan program latihan dan pengembangan bagi para karyawan. Disamping itu departemen SDM perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karier.” (T. Hani Handoko, (2001).

Proses umpan balik dalam upaya pengembangan karier mencapai sasaran dan menguntungkan pihak karyawan dan organisasi atau perusahaan perlu dilakukan dengan baik. Dan tak kalah pentingnya bagi karyawan yang ingin mencapai suatu karier dalam organisasi atau perusahaan adalah lingkungan yang memuaskan.

Bila mereka merasa sebagai kelompok kerja kohesif, usaha pengembangan karier mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karier dalam organisasi, hal demikian akan menjadi motivasi bagi individu karyawan untuk mencapai karier yang diinginkan, salah satu upayanya yakni dengan meningkatkan kinerjanya.

2. Pengertian Kinerja

Dewasa ini prestasi kerja atau kinerja SDM banyak mendapat perhatian dari organisasi atau perusahaan. Banyak istilah yang dikenal dalam penilaian prestasi kerja, seperti *Performance Rating*, *Performance Appraisal*, *Personel Assesment*, *Employee Evaluation* dan lain-lainnya.

Istilah kinerja sering dikaitkan dengan istilah ‘*produktivitas*’ yang berarti kemampuan untuk melakukan atau menghasilkan sesuatu dengan berhasil dan efisien. Hal ini seperti yang dikemukakan Faustino Cardosa Gomes yang dikutip A.A Anwar Mangkunegara (2005) bahwa kinerja karyawan sebagai : “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan *produktivitas*” Sedangkan kata kinerja dalam bahasa Inggris yakni *Job Performance* atau *actual performance* yang secara sederhana berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2011). Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2010), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, dimana kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kemudian kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan, sedangkan waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan masa kerja dalam tahun yang telah dicapai.

Moehariono (2014) menyimpulkan pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Metode pengumpulan data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan jurnal ini, setelah menyesuaikan situasi dan kondisi lapangan, maka penulis menggunakan beberapa cara:

- a. Observasi ialah kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sebagai metode ilmiah observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki atau diteliti. Dalam arti yang sesungguhnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Observasi yang dilakukan penulis adalah dengan melakukan pengamatan yang berkaitan dengan kondisi umum dalam lokasi penelitian.
- b. Kuesioner ialah mengumpulkan data dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berkenaan dengan pendapat, harapan, persepsi, keinginan, dan lain-lain dari individu atau responden.

2. Metode analisis

Analisis data dilakukan dengan tujuan menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan, (Arikunto. 2006) pada penelitian ini adalah sebagai berikut Analisis Regresi Linear Sederhana. Formulasi persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$)

Tabel 1. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.416	5.265		4.227	.000
Pengembangan Karir	.621	.149	.526	4.284	.000

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 21,416 + 0,621X + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 21,416.

- b. Pengembangan Karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien pengembangan karir untuk variabel X sebesar 0,621. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir satu satuan maka variabel

kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,621 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Berdasarkan hasil output di atas dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir (X) mempunyai t hitung sebesar 4,284. Dengan demikian t hitung > t tabel ($4,284 > 1.674$) yang secara statistik variabel pengembangan karir (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel Dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel berikutnya.

Table 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.526 ^a	.466	.452	5.039	1.090

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Diolah, 2022

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variable pengembangan karir terhadap variable kinerja karyawan menyatakan bahwa R square sebesar 0.466 yang artinya adalah Kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir sebesar 46,6%, sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga penelitian ini masih dapat dikaji lebih dalam lagi dengan menambahkan variabel variabel lainnya seperti faktor disiplin, motivasi, budaya organisasi dan lain lain.

Pembahasan

Angka R Square (nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,466 memberikan makna bahwa variabel pengembangan karir hanya mampu menjelaskan perubahan atau pengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan sebesar 46,6%. Dari hasil perhitungan uji t tabel dapat dilihat bahwa thitung untuk pengembangan karir (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,284, hal ini berarti thitung > rtabel ($4,284 > 1.674$), oleh karena thitung > ttabel maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan karir terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar telah dianalisis serta perhitungan-perhitungan statistik dengan bantuan SPSS Versi 25,0, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($4,284 > 1.674$) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar

2. Dari hasil penelitian berdasarkan tabel R yang menyatakan tentang hubungan keeratan variable pengembangan karir terhadap variable kinerja karyawan menyatakan bahwa R square sebesar 0,466 yang artinya adalah Kinerja pegawai PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Kota Makassar dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir sebesar 53,4%

DAFTAR REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moekijat. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Mandar Maju.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Widodo Suparno Eko. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.