

Implementasi Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar

Izza Metha Widiyaningrum¹, Masruhi Kamidin^{2*}, Nur Alam Umar³, Ismail H A⁴
izzamethaw@gmail.com¹, masruhi.kamidin@umi.ac.id^{2*}, nur.alam@umi.ac.id³,
ismail.ha@umi.ac.id⁴

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

^{2*,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengetahui program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar. Metode Penelitian yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yaitu pegawai PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar. Pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dari kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar. Program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin meningkat program pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan, namun masih banyak lagi faktor lain yang dapat meningkatkan program dari kinerja pegawai atau karyawan.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir; Kinerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Proses peningkatan karir dengan alasan bahwa organisasi memahami persyaratan dan tujuan yang ingin dicapai oleh wakil-wakilnya melalui program pengembangan karir yang tersedia dalam organisasi untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi dan pekerjaan yang sebenarnya. Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik bagi yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlu mengelola sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja adalah konsekuensi dari suatu tugas yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan esensial asosiasi, loyalitas konsumen dan selanjutnya berkontribusi. Eksekusi adalah mengelola pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu tugas atau pekerjaan. Moeheriono (2012:95)

berpendapat bahwa kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Fokus penelitian ini akan menguji faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar, yaitu : pengembangan sumber daya manusia. Diduga faktor independen tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam arti semakin baik kinerja karyawan yang terjadi di PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar maka semakin baik pula penerapan program pengembangan karir yang diterapkan di PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer atau data empiris ini diperoleh langsung dari responden yang berisi jawaban dan tanggapan dari pernyataan atau pertanyaan penelitian yang ada dalam kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti melalui buku-buku, jurnal, atau tulisan lain yang dianggap berkaitan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar orang yang berasal dari para pegawai. Ukuran sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer. Data kualitatif adalah data berupa gambaran dan perkembangan objek penelitian, dan lain lain yang berhubungan dengan penelitian. Data tersebut dapat berupa pengelompokan atau karakteristik yang tidak dapat diukur ukurannya. Dengan kata lain, data kualitatif diekspresikan dalam bentuk kata kata yang memiliki makna.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kelayakan Data

Uji Validitas

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan sejauh mana kemampuan pengukuran dari suatu alat ukur terhadap apa yang ingin diukur. Menurut Arikunto (1998:160), sebuah instrumen dengan validitas yang tinggi dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, instrumen dengan validitas rendah merupakan sebuah instrumen yang kurang valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item (R hitung)	R tabel	Keterangan
Program Pengembangan Karir(X1)	X1.1	0.940	0.396	Valid
	X1.2	0.967	0.396	Valid
	X1.3	0.850	0.396	Valid
	X1.4	0.911	0.396	Valid

	X1.5	0.743	0.396	Valid
	Y1	0.904	0.396	Valid
	Y2	0.884	0.396	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y3	0.914	0.396	Valid
	Y4	0.927	0.396	Valid
	Y5	0.880	0.396	Valid

Sumber Tabel 1 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel ($n-k$) yang mana ($25-1=24$) pada r tabel diperoleh nilai r tabel sebesar 0,396, berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa semua variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Program Pengembangan Karir (X1)	X1.1	.898	0.60	Reliabel
	X1.2	.889	0.60	Reliabel
	X1.3	.926	0.60	Reliabel
	X1.4	.907	0.60	Reliabel
	X1.5	.946	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	.927	0.60	Reliabel
	Y2	.933	0.60	Reliabel
	Y3	.925	0.60	Reliabel
	Y4	.921	0.60	Reliabel
	Y5	.935	0.60	Reliabel

Sumber Tabel 2 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas pada penelitian ini disajikan pada grafik di bawah ini:

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Colineritas Statistik	VIF	Keputusan
----------	-----------------------	-----	-----------

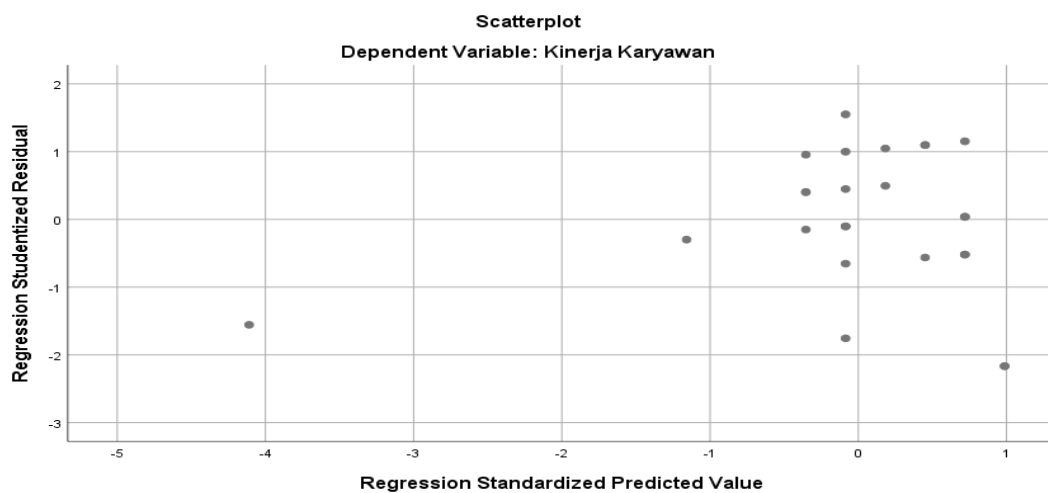
	Tolerance	VIF	Standar	
Program Pengembangan Karir	1.000	1.000	10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber Tabel 3 Data Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas maka diperoleh nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 1 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji Regresi Sederhana

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Statistical Package For Social Science (SPSS)* akan digunakan untuk membantu proses analisis linear sederhana.

Tabel 4 Uji Regresi Sederhana

	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
(Constant)	.968	2.195		.441	.663
Program Pengembangan Karir	.915	.101	.883	9.019	.000

Sumber Tabel 4 Data Diuji Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4 maka didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,968 + 0,915X_1$$

Persamaan tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,968 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 0,968.
- Nilai 0,915 pada variabel program pengembangan karir (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkat program pengembangan karir, berarti akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,915 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 program pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,915 satuan. Sehingga program pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- nilai t hitung sebesar $9,019 > 2,409$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian program pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.770	1.85286

a. Predictors: (Constant), Program Pengembangan Karir

Sumber Tabel 5 Data Diolah Peneliti (2022)

Pada tabel terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar $R = 0,883$ yang artinya korelasi program pengembangan karir mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 88,3%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,780$ yang artinya sebesar 78,0% dimana program pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pengujian regresi sederhana maka diperoleh nilai koefisien B untuk variabel program pengembangan karir bernilai positif dan nilai t hitung variabel program pengembangan karir $> t$ tabel serta nilai $sig < 0,05$ sehingga variabel program pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin meningkat program pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Program pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Program pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin sumber daya manusia, karena karir merupakan kebutuhan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang tinggi diinginkan oleh para karyawan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kinerja karyawan yang tinggi pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Yang mana dari hasil penelitian ini diperoleh tingkat rata-rata variabel Program Pengembangan Karir sebesar 4,26 yang mana hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengembangan karir pegawai di PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir, program pengembangan karir yang karyawan lakukan dapat meningkatkan keterampilan, program pengembangan karir memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi, program pengembangan karir yang dilakukan seperti IDP (Individual Development Project) dan Kaizen dapat menambah ilmu dan wawasan dalam bekerja, berdasarkan pengalaman kerja karyawan siap menerima konskuensi bila ditempatkan diberbagai posisi pekerjaan seperti BM (Branch Manager), ADH (Supervisor Senior Administration), Admin, Sales, CRD (Customer Relation Person). Program pengembangan karir dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan dan akan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Program Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar

Sedangkan, Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini yakni, diharapkan agar karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar tetap memberikan dan menambahkan program pengembangan karir kepada karyawan agar tingkat kinerja karyawan semakin meningkat, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Daya Makassar agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan jumlah sampel penelitian serta variabel-variabel lainnya.

Referensi

Abdullah (2014:115). *Manajemen dan evaluasi standar kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

- Abraham H. Maslow (2011:840). *Hierarchical needs of Theory*. Jakarta: Rajawali
- Andi Adryan Ali Imran Ryalis (2012). *Analisis pengaruh pengembangan karir organisasi terhadap komitmen karyawan pada kantor pusat PT. Bank Sulselbar kota Makassar. (jurnal penelitian)*
- Andrew J. Dubrin Mangkunegara (2001:77). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Annisa Rahmanita (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia. Journal Management.*
- Armawati (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus PT. Panin Bank Kantor Cabang Pekanbaru). Jurnal penelitian.*
- Basri, dan Rivai, 2005. *Performance appraisal*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Bintari, Anastasia Lisa & Budiono. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo, Jurnal Ilmu Manajeme, 6(4), 620-629.*
- Cascio, Marwansyah (2012 : 207). *Manajemen Perencanaan Karir*. Bandung: Alfabeta.
- Desseler (2015:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efrianingsih, Eka (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung (jurnal penelitian).*
- Gian F. Kaseger (2017). *pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG MANADO (jurnal penelitian).*
- Moehariono, (2012:113). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moekijat (2016 : 138). *Manajemen Sumber Daya Manusia kepegawaian*. Jakarta. CV. Mundur Maju.
- Mulang, H. (2022). *Determinasi Evaluasi Kinerja dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Salah Satu Perusahaan di Pangkep Sulawesi Selatan)*. *AkMen JURNAL ILMIAH, 19(1), 111-119.*
<https://doi.org/10.37476/akmen.v19i1.3064>
- Mutiatul Faizah (2010). *Analisis Penelitian Tingkat Kesehatan Pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk periode 2006-2008 dengan menggunakan metode CAMELS. (jurnal penelitian).*
- Naily El Muna (2012). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI Syariah Cabang Malang.(jurnal penelitian)*
- Nitisemito., (2015:74), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Reza Maulana (2010). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap peningkatan kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. XYZ Bogor).*
- Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011:13). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2(1), 18-23.*

- Siagian, Sondang P. (2015:68) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015:207) . *indikator Pengembangan karir SDM*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunyoto. (2012 : 165). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku seru.
- Sunyoto. (2012:175). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PTBuku Seru.
- Sugiono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, (2010:152). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Syahputra, Muhammad Dedi,&Tanjung, Hasrudy. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media.
- Wilson (2012:53). *Manajemen Sumber Daya Mannusia*. Erlangga. Jakarta.
- Wirawan, 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.