

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.ASURANSI JIWASRAYA
(PERSERO) MEDAN**

Oleh :

Bachtiar Simatupang¹

Ratu Intan Putri²

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung^{1,2}

Email : simatupang.bachtiar167@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah "Apakah Pengembangan Karir Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan ?". Hipotesis dalam penelitian ini adalah "Pengembangan Karir Karyawan Belum Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier sederhana (*single linear regression*). Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi linear sederhana dimana $Y = 5,659 + 0,727$. yang artinya bahwa jika terjadi kenaikan pengembangan karir karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,727 artinya jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil uji (t) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,013 > t_{tabel} 2,035$. Dan hasil uji koefisien determinasi (*R square*) diperoleh hasil sebesar 0,523 hal ini menunjukkan bahwa 52,3% pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : Pengembangan karir, Kinerja karyawan

***THE EFFECT OF EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.ASURANSI
JIWASRAYA (PERSERO) MEDAN***

ABSTRACT

Career development is activities in developing the potential of employees to occupy higher positions to realize career plans in the future. Employee performance is as a result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties according to the responsibilities given to him. The formulation of the problem from this study is "Is Employee Career Development Influential Against Employee Performance at PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan?". The hypothesis in this study is "Employee Career Development Has Not Affected the Employee Performance at PT. Asuransi Jiwasraya Medan. Data collection methods used by the author are library research (Library Research) and field research (Field Research). The sample in this study amounted to 35 employees. This study uses a simple linear regression analysis model. The results of this study indicate a simple linear regression equation where $Y = 5.659 + 0.727$. which means that if there is an increase in employee career development by 1 unit

it will increase employee performance by 0.727 meaning that if career development is increased then employee performance will increase. Based on the test results (t) showed a positive and significant influence on employee career development on employee performance, seen from the results with a significance level of 0,000 <0.05 and tcount6,013> t table 2.035. And the results of the coefficient of determination test (R square) obtained a result of 0.523 it shows that 52.3% of employee career development is influenced by employee performance and the remaining 47.7% is influenced by other variables outside the research.

Keywords: Career development, employee performance

PENDAHULUAN

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada Sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia harus dilakukan pembinaan karier pada pekerja yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

Karir merupakan kebutuhan yang harus ditumbuhkan dalam diri seseorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, dimana karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik, sehingga karyawan terpacu untuk berlomba meningkatkan kinerjanya.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan menggunakan strategi pengelolaan SDM diperusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah pola karir. Pengembangan pola karir yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan

dirinya. Pengembangan pola karir yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan karir sebagai sebuah cara untuk meyakinkan perusahaan untuk mendapatkan kemauan yang terbaik bagi karyawannya sehingga mereka mampu untuk jenjang yang berikutnya yang lebih baik. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan dapat meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Melalui pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja bagi karyawan untuk mencapai jenjang karir selanjutnya. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan.. Kinerja karyawan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memilih judul: “**Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan**”.

URAIAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:160) “karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir Menurut Meilan dalam Danang Sunyoto (2018:138) yaitu:

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi
Dalam situasi dan ideal, pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan..

2. Personalia Pegawai

Kadangkala, manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai kepribadian yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang dan lain-lan).

3. Faktor Eksternal.

Sering terjadi, semua aturan dalam manajemen karier di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada investasi dari pihak luar.

2.1.3 Indikator Pengembangan Karir

Terdapat beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

- Perlakuan yang adil dalam berkarir
- Kepedulian para atasan langsung
- Informasi tentang berbagai peluang promosi
- Adanya minat untuk dipromosikan
- Tingkat Kepuasan.

2.1.4 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) “mengidentifikasi kinerja adalah

sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

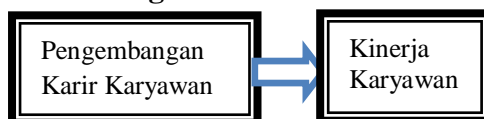
- Faktor Kemampuan (*ability*).
- Faktor Motivasi (*motivation*).

2.1.6 Indikator kinerja karyawan

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

- Jumlah pekerjaan.
- Kualitas pekerjaan.
- Ketepatan waktu.
- Kehadiran.
- Kemampuan kerja sama.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: diolah oleh penulis (2019)

Dari kerangka berpikir di atas, dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaannya.

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Yang beralokasi di Jl.Kolonel Sugiono no 5, Medan. Waktu penelitian yang dilakukan dimulai dari bulan Maret tahun 2019 sampai dengan Agustus tahun 2019.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Asuransi Jiwasraya Medan yang berjumlah 35 karyawan.

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling* dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 karyawan dengan jabatan yang berbeda beda.

3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Defenisi operasional melihat sejauh mana variabel berkaitan dengan variabel lain

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4 1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan dari kusioner/ wawancara dari responden.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh yaitu data bersumber dari PT.Asuransi Jiwasraya Medan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer.

Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang di edarkan pada karyawan PT.Asuransi Jiwasraya Medan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah”

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis Data

3.6.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, untuk menggambarkan serangkaian faktor dalam kondisi tentang pengembangan karir karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

3.6.1.2 Analisa Regresi Linier Sederhana

Metode Analisa Regresi Linear Sederhana yaitu untuk melihat bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Uji validitas dan Reabilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah *instrument* indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dengan membandingkan nilai *r* hitung (*corrected item total correlation*) dengan *r* table untuk degree of freedom (df) = n-k. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila *r* hitung > *r* tabel.Suatu data dikatakan valid apabila $r_{xy} \geq 0,3$

2.Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

3.6.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot* dan uji *kolomogrov Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *kolomogrov Smirnov* yaitu

1. Jika nilai signifikan > 0.05 berarti distribusi normal.
2. Jika nilai signifikan < 0.05 berarti distribusi tidak normal

3.6.2.3 Uji hipotesis (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Hipotesis yang akan digunakan dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t table:

Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, maka H_0 diterima.

Dengan menggunakan signifikansi $> 0,5$, maka H_0 diterima, apabila angka $< 0,05$ maka H_0 di tolak.

6.2.4 Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) berguna untuk menggambarkan bagaimana sebenarnya variabel dependen didalam suatu model ekonometrika dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada *R square*. Nilai R^2

mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Identitas responden dalam suatu penelitian sangat dibutuhkan sehingga dapat menjelaskan atau memaparkan keterangan- keterangan seperti tingkat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja serta yang lainnya yang bekerja di PT. Asuransi Jiwasraya(Persero) Medan. Identitas ini akan membantu menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian penulis.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Pada jumlah sampel sebanyak 35 orang, dari tabel r akan diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r_{tabel} dengan $N/df = N-2$ yaitu $35 - 2 = 33$. Dengan demikian jika suatu item pertanyaan mempunyai item-total *correlation* atau koefisien validitas $> r_{tabel} = 0,344$ dapat dinyatakan valid, dan jika suatu item pernyataan mempunyai non-item *correlation* atau koefisien validitas $< r_{tabel}$ dapat dinyatakan tidak valid

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan pada kedua variabel dependen dan independen.

1. Uji reabilitas X (pengembangan karir) setelah dilakukan pengujian dapat diketahui nilai reabilitas adalah $0.751 > 0,6$ maka variabel X reliabel
2. Uji reabilitas Y (kinerja karyawan) setelah dilakukan pengujian dapat

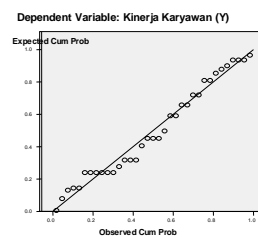
diketahui nilai reabilitas adalah $0.769 > 0,6$ maka variabel Y reliabel.

4.4 Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk mengetahui normalitas data dapat dilakukan dengan metode grafik.

SSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



sumber : Data output SPSS (2019)

Gambar : grafik normalitas P-P Plot

Dari gambar diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal , maka nilai residual telah normal.

4.5 Statistik Regresi Linear Sederhana

Bentuk umum persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,659 + 0,727(X)$$

Persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 5,659 ini menunjukkan konstanta dimana jika variabel pengembangan karir karyawan = 0 maka kinerja karyawan akan tetap 5,659.
2. Koefisien regresi X nilainya sebesar 0,727 artinya apabila terjadi peningkatan variabel pengembangan karir karyawan setiap satuan nilaimaka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sebesar 0,727.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y).
- b. $H_1 : b \neq 0$ artinya variabel bebas pengembangan karir karyawan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

a. Menentukan t_{hitung}

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,013.

b. Menentukan t_{tabel}

t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 35 - 2 = 33$, maka diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,035

c. Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,013 > 2,035$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} positif berarti pengaruhnya positif, yaitu jika pengaruh pengembangan karir karyawan baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan signifikasi, jika signifikasi $> 0,5$ maka H_0 diterima, dan jika signifikasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Karena signifikasi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya pengembangan karir

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square*.

- $R = 0,723$ berarti hubungan (relation) antara Pengembangan Karir Karyawan dan Kinerja Karyawan adalah erat.
- $R \text{ square} = 0,523$ berarti 52,3% variabel Pengembangan Karir Karyawan dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi pengembangan karir karyawan sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- Persamaan Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 5,659 + (0,727) X$. Dimana konstanta (a) = 5,659 merupakan konstanta dimana jika variabel pengembangan karir karyawan = 0 maka kinerja karyawan sebesar 5,659, sedangkan koefisien regresi X nilainya sebesar 0,727 artinya apabila terjadi peningkatan variabel pengembangan karir karyawan setiap satu satuan nilai maka kinerja karyawan juga akan meningkatkan sebesar 0,727.
- Pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya pengembangan karir karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh berdasarkan hasil uji (t)

menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari hasil dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,013 > t_{tabel} 2,035$.

- Pengembangan karir karyawan mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dimana nilai R sebesar 0,723 dengan kata lain mempunyai korelasi positif. Hasil uji koefisien determinasi (*Rsquare*) diperoleh hasil sebesar 0,523 hal ini menunjukkan bahwa 52,3% pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran untuk diperhatikan bagi pihak- pihak yang terkait pada PT.Asuransi Jiwasray (Persero) Medan, adapun saran penulis adalah sebagai berikut:

- Pengembangan karir karyawan yang dilaksanakan oleh PT.Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan agar tetap dan terus- menerus dan berkelanjutan sebab pengembangan karir sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
- Pimpinan harus dapat mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawannya

- untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasil yang didapat akan memuaskan antara karyawan dan perusahaan
3. Perlu adanya komunikasi yang baik antara setiap karyawan dan juga kepada atasan, karena dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang baik, maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan untuk itu perlu diadakan koordinasi kerja antara sesama karyawan agar karyawan semakin saling mengenal dan semakin saling memahami dalam instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko.(2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan,Malayu,S.P.(2012)*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Keits Davis.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2011)*Perencanaan dan Penegembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Meilan.(2018)*Teori Kusioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Dalam Danang Sunyoto, Cetakan Kedua.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Sutrisno, Edisi Pertama. Cetakan ke-4.
- Siagian.(2012)Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Atik Baroroh*.(<http://.elib.unikom.ac.id>)
- Singodimedjo.(2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dalam Sutrisno, Cetakan ke - 4.
- Sugiyono. (2011) .Metode penelitian kuantitatif. Bandung. Penerbit Alfabert.
- Wibowo.(2011).*Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Elib*.(<http://.elib.unikom.ac.id> .)