

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Achmad Fiqri Tarman¹, Muhammad Rusydi², Sitti Nurbaya³

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 15 Februari 2025

Revised: 10 Maret 2025

Accepted: 25 Maret 2025

Keywords:

Career Development

Employee Performance

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap industri energi, khususnya di sektor kelistrikan yang memiliki tantangan spesifik dalam pengembangan karir, seperti kebutuhan tenaga kerja yang terampil di bidang teknis dan regulasi ketat yang mempengaruhi mobilitas karir. Selain itu, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan dalam konteks industri energi. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 68 responden yang merupakan karyawan PT. PLN UP3 Makassar Utara. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan, promosi, dan mutasi, terbukti dapat meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di industri energi perlu lebih memperhatikan strategi pengembangan karir yang berorientasi pada kebutuhan teknis dan regulasi industri. Implementasi program pengembangan karir yang lebih adaptif dapat meningkatkan kompetensi kerja, mengurangi tingkat turnover, serta mendukung keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan industri yang dinamis.

This study aims to analyze the impact of career development on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. The novelty of this research lies in its focus on the energy industry, particularly the electricity sector, which faces unique challenges in career development, such as the need for highly skilled technical workers and strict regulations affecting career mobility. Additionally, this study adopts a quantitative approach using simple linear regression analysis to examine the relationship between career development and employee performance within the energy industry. The research utilizes quantitative data collected through questionnaires distributed to 68 employees of PT. PLN UP3 Makassar Utara. The data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 28. The findings indicate that career development has a positive and significant effect on employee performance. Structured career development programs, such as training, promotion, and job rotation, have been proven to enhance employee competence and productivity. This study highlights the importance for companies in the energy sector to focus more on career development strategies tailored to technical requirements and industry regulations. Implementing more adaptive career development programs can improve employee competencies, reduce turnover rates, and support organizational sustainability in facing dynamic industry challenges.

This is an open-access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Achmad Fiqri Tarman

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Makassar,

Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Email: achmadfiqrit@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja diukur berdasarkan produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Menurut Robbins & Judge, (2015), kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga pada faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui strategi manajemen yang efektif, termasuk program pelatihan dan pengembangan keterampilan (Mathis et al., 2016). Namun, meskipun berbagai organisasi telah menerapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja, masih banyak perusahaan yang mengalami turnover tinggi dan produktivitas yang stagnan akibat kurangnya program pengembangan yang berkelanjutan (Noe et al., 2020). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir mencakup berbagai upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks (Dessler, 2017). Menurut Bernardin et al, (2013) perusahaan yang memiliki program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, di sektor energi, terutama dalam industri kelistrikan, pengembangan karir sering kali menghadapi tantangan unik, seperti persyaratan teknis yang ketat, keterbatasan mobilitas pekerjaan, serta regulasi industri yang kompleks (Gomez-Mejia et al., 2012).

Beberapa penelitian telah menyoroti hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sheikh Ahmed et al., (2015), pelatihan dan mentoring memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di sektor publik. Studi lain oleh Mark & Nzulwa, (2018) karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan kesempatan tersebut. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sukri & Pratiwi, (2022) menekankan bahwa perusahaan yang menyediakan jalur karir yang jelas dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Namun, penelitian-penelitian sebelumnya masih kurang menyoroti sektor energi secara spesifik, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam industri kelistrikan.

Penelitian ini spesifik pada industri energi, khususnya di PT PLN UP3 Makassar Utara. Industri energi memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi kebutuhan dan tantangan dalam pengembangan karir karyawan. Misalnya, teknologi yang digunakan, regulasi pemerintah, dan kebutuhan operasional di sektor energi berbeda dengan sektor lain. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan konteks yang lebih relevan dan spesifik terkait tantangan dan kebutuhan khusus yang dihadapi oleh karyawan di sektor energi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah literatur yang ada dengan memberikan perspektif baru dari industri yang kurang tereksplorasi, tetapi juga memberikan wawasan praktis yang lebih tepat bagi perusahaan dalam sektor energi untuk mengembangkan strategi pengembangan karir yang efektif. Penelitian ini berfokus pada bagaimana pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks industri energi, yang memiliki karakteristik dan tantangan unik dibandingkan sektor lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Secara spesifik, penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana program pelatihan, promosi, dan mutasi dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan dalam industri kelistrikan. Adapun manfaat penelitian ini adalah menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan di industri energi.

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan untuk mencapai tujuan dari visi dan misi, Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan

hal yang penting dalam sebuah Perusahaan, sumber daya yang kompeten memberikan produksi barang ataupun jasa yang optimal bagi sebuah Perusahaan. Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan sebaik mungkin demi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengembangan Karir

Menurut Pebriyanti et al., (2020) pengembangan karir di perusahaan merupakan usaha untuk meningkatkan dan memajukan status karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Rulianti & Nurpribadi, (2023), pengembangan karier diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien. Pengembangan karier diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang efektif dan efisien. Hal ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, bimbingan, dan perencanaan karier yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan motivasi karyawan. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini tetapi juga siap untuk menghadapi tantangan masa depan. Secara harfiah, pengembangan karir berarti membangun keyakinan dan nilai, mengasah keterampilan dan bakat, menjelajahi minat, memahami karakteristik kepribadian, dan memperluas pengetahuan tentang dunia kerja. Proses ini tidak terbatas pada rentang usia kerja produktif, melainkan dimulai sejak dini dan terus berlanjut hingga masa pensiun, bahkan setelahnya.

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan Mangkunegara dalam Rivai, (2014) mencakup beberapa hal, antara lain: mengurangi turnover dan biaya kepegawaian, meningkatkan analisis keseluruhan pegawai, menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, mengurangi keusangan potensi dan manajerial, membantu karyawan menyadari kemampuan dan talenta mereka, membuktikan tanggung jawab sosial, membantu mencapai tujuan individu dan perusahaan, memperkuat hubungan antara karyawan. Pengembangan karier merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan jalur karier pegawainya, yang mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karier sebagai bagian dari manajemen karier. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2017), ada beberapa indikator pengembangan karir, Pelatihan adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung peningkatan kualitas kerja dan pengembangan karir di masa depan. Promosi peningkatan posisi yang dimulai dengan pemindahan karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi, disertai dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar serta gaji yang sesuai dengan jabatan baru di perusahaan. Mutasi merupakan perubahan posisi, jabatan, lokasi, atau jenis pekerjaan karyawan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal. Mutasi dapat dilaksanakan atas permohonan karyawan yang bersangkutan atau berdasarkan pelaksanaan Alih Tugas Produktif (ATP).

Kinerja Karyawan

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance yang didenifisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja (performance) merupakan indikator tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan guna mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis organisasi (Palembai et al., 2020)

Kinerja tidak sekadar mencerminkan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan merupakan manifestasi nyata dari kompetensi dalam bentuk hasil kerja. Kinerja mencerminkan pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Amin et al., 2023). Menurut Widodo (2015), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni, (Kualitas dan kemampuan pegawai, yang mencakup aspek pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, (sarana pendukung) yang mencakup lingkungan kerja dan aspek-aspek terkait kesejahteraan pegawai, (supra sarana) yang mencakup kebijakan pemerintah dan hubungan industrial dalam manajemen. Gibson dalam Wintari et al., (2021) Menambahkan ada 3 faktor

yang berpengaruh terhadap kinerja, (Faktor individu) mencakup karakteristik personal seperti kapasitas, keterampilan, sejarah keluarga, pengalaman dalam dunia kerja, tingkat integrasi sosial, dan tingkat komitmen individu terhadap pekerjaan, (faktor psikologis) meliputi aspek-aspek seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja individu, (faktor organisasional) mencakup elemen-elemen seperti struktur organisasi, desain tugas, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan (reward system).

Beerdasarkan rujukan di atas terlihat bahwa karakteristik individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi seperti sistem penghargaan (reward system), proses seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi, misi, dan gaya kepemimpinan, serta karakteristik pekerjaan seperti deskripsi tugas, desain pekerjaan, dan jadwal kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2015b) indikator kinerja merupakan bentuk alat yang mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Adapun beberapa indikator kinerja yakni, (kualitas) kerja karyawan dapat dinilai berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaannya serta tingkat penyelesaian tugas yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, (kuantitas) kuantitas merujuk pada jumlah hasil yang dicapai, yang dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan, (ketepatan waktu) ketepatan waktu merujuk pada sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil output serta optimalisasi waktu untuk mendukung kegiatan lainnya, (efektivitas) merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku), dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Sahadewa & Rahmawati, (2021) yang membuktikan bahwa program pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian Syahputra & Tanjung (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Penelitian oleh Retno Japanis Permatasari Permatasari & Supiyan (2020), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,7 %. Dalam penelitian ini, Pengembangan Karir dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Konsep ini mencerminkan pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2017). Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan rumus $Y=a+bX$, dimana (Y) adalah kinerja karyawan, (X) adalah pengembangan karir, α adalah konstanta, dan β adalah koefisien regresi, (Gujarati & Porter, 2009). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

Variabel pengembangan karir (X) diukur dengan tiga indikator utama: pelatihan, promosi, dan mutasi (Hasibuan, 2012), sementara kinerja karyawan (Y) diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas (Robbins & Judge, 2015). Perhitungan rata-rata setiap indikator dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Hasil analisis regresi akan menentukan apakah program pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam industri kelistrikan.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,238) serta nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$.

b. Uji Realibilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha atas variabel pengembangan karir sebesar 0,895, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,858, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini seluruh pernyataan dalam kuesioner telah reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 1
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0.895	12	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.858	16	Realibel

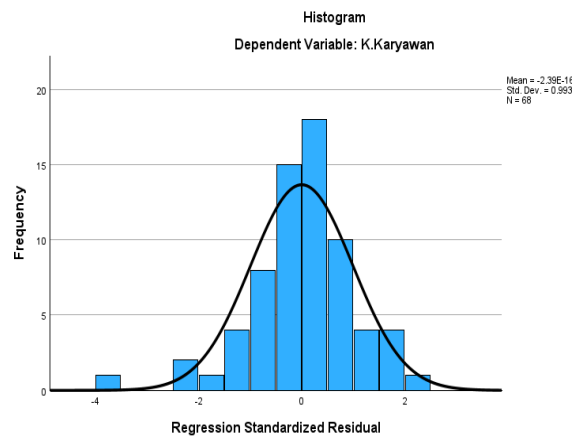
c. Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.04852143
Most Extream Differences	Absolute		.074
	Positive		.049
	Negative		-.074
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.456
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.443
		Upper Bound	.469

Sumber: Datar Primer yang diolah. 2025

Berdasarkan Tabel 2 jumlah sampel yang digunakan adalah 68 ($N = 68$). Nilai mean residual adalah 0.0000000, dengan standar deviasi sebesar 5.04852143. Perbedaan ekstrem antara distribusi data sampel dengan distribusi normal ditunjukkan melalui nilai absolut sebesar 0.074, dengan nilai ekstrem positif 0.049 dan negatif -0.074. Berdasarkan hasil uji ini, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, analisis regresi atau uji statistik lainnya dapat dilakukan dengan lebih akurat dan valid.



Gambar 1 Histogram Residual Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, nilai mean residual mendekati nol (-2.39E-16) dan standar deviasi sebesar 0.993, yang semakin mendukung asumsi normalitas. Dengan demikian, berdasarkan hasil histogram ini, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi cenderung berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi dapat dianggap terpenuhi.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.022	4.173		6.236	<,001
P.Karir	.830	.083	.777	10.012	<,001

a. Dependent Variable: K.Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah. 2025

Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 26.022 + 0.830$$

Persamaan regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α /alpha) sebesar 26.022 menunjukkan bahwa ketika variabel independen (X) Pengembangan Karir bernilai nol, maka nilai rata-rata variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan adalah 26.022.
2. Nilai Koefisien regresi (β /Beta) sebesar 0.830 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Karir (X) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.830 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Nilai Sig= 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa X memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.
3. e = Error atau residual, yang mewakili faktor-faktor lain di luar model yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan hasil regresi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan, di mana peningkatan dalam pengembangan karir akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.022	4.173		6.236	<,001
P.Karir	.830	.083	.777	10.012	<,001

a. Dependent Variable: K.Karyawan

Sumber: Datar Primer yang diolah. 2025

Uji t merupakan salah satu metode dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

T tabel = t (α ; n-k)

$$= t (0,05; 68 - 2)$$

$$= t (0,05; 66)$$

$$= 1.668$$

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan, bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung 10,012 $> 1,668$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.597	5.087

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Datar Primer yang diolah. 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,603 atau 60,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X), mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,3%. Sedangkan sisanya sebesar 39,7% ($100\% - 60,3\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil tertinggi dari nilai pada variabel pengembangan karir berada pada indikator "Materi pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya" dan "Sistem promosi di perusahaan/instansi ini dilaksanakan secara transparan", arti dari dalam hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap materi pelatihan yang diberikan. Responden menilai bahwa materi pelatihan yang disampaikan relevan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang dirancang telah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja, sehingga dapat mendukung peningkatan keterampilan dan produktivitas karyawan. Transparansi dalam sistem promosi jabatan mencerminkan adanya kejelasan dalam prosedur kriteria, dan mekanisme yang digunakan dalam penentuan promosi karyawan. Sehingga sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap "Sistem promosi di perusahaan/instansi ini dilaksanakan secara transparan".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan waktu, yaitu "Saya mampu mengatasi gangguan atau hambatan yang memengaruhi penyelesaian tugas tepat waktu," memperoleh nilai tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi kendala yang dapat menghambat penyelesaian tugas. Kemampuan ini dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti kedisiplinan, manajemen waktu yang efektif, serta strategi penyelesaian masalah yang diterapkan dalam lingkungan kerja atau akademik. Tingginya nilai pada indikator ini juga mencerminkan adanya budaya kerja yang mendukung produktivitas serta kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul selama proses penyelesaian tugas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Bernardin et al. (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sahadewa & Rahmawati, 2021), yang membuktikan bahwa program pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif program pengembangan karir yang diimplementasikan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa aspek pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta sistem promosi yang transparan menjadi faktor yang paling diapresiasi oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapatkan manfaat langsung dari program pengembangan karir yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka serta adanya kejelasan dalam sistem promosi yang diterapkan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Bernadin & Russell (2013), yang menyatakan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan, sehingga berdampak langsung pada kinerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sahadewa & Rahmawati, 2021), yang membuktikan bahwa program pengembangan karir berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat program pengembangan karir, seperti pelatihan berkelanjutan dan promosi berbasis kompetensi, guna memastikan keberlanjutan kinerja yang optimal di masa depan.

REFERENSI

- Amin, A., Jusriadi, E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. (2023). Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1506>
- Bernadin John, & Russell Joyce. (2013). *Human Resource Management* (6th Editio). McGraw-Hill Companies, Inc. .
- Bernardin, J., E, J., & Russell. (2013). *Human resource management : an experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston : Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing Human Resources* (7 ed.). Pearson College Div.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics*. McGraw-hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mark, L., & Nzulwa, J. (2018). Effect of career development programs on employee performance in kenya. a case of national hospital insurance fund. *International Journal of Social Sciences and Information Technology*, IV, 693–709.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th Editio). Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of human resource management*. McGraw-Hill.
- Palembai, S., Rusydi, M., & Jusriadi, E. (1978). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar*. p-ISSN.
- Pebriyanti, R., Mulia, F., & Danial, R. D. M. (2020). Efektivitas Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30737/jimek.v3i1.839>
- Permatasari, R. J., & Supiyan, D. (2020). pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 442–449.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956(40), 1.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015a). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta Salemba Empat.
- Rulianti, E., & Nurpribadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Sheikh Ahmed, T. M., Oyagi, B., & Tirimba, O. I. (2015). Assessment of Non-Financial Motivation on Employee Productivity: Case of Ministry of Finance Headquarters in Hargeisa Somaliland. *International Journal of Business Management & Economic Research*, 6(6).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sukri, & Pratiwi, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i1.1618>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Ed.1, Cet.). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wintari, N. K. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Uptd Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(3).