

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER DI KANTOR CAMAT O'O'U KABUPATEN NIAS SELATAN

Andrisan Ndruru

andrisan@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karier di Kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada responden sebanyak 31 orang dikantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karier dengan nilai t_{hitung} (5,577) $> t_{tabel}$ (1,699) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika terdapat peningkatan pengaruh Penilaian Kinerja, maka Pengembangan Karier mengalami peningkatan.

Kata kunci: *Penilaian Kinerja, Pengembangan Karier.*

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara

pemeliharaan perusahaan terhadap pengembangan karier pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang. Maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai pengembangan karier pegawai yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Penilaian kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian

kinerja para pegawai disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif, dalam penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meneliti karier lebih terbuka baginya hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kepuasan kerja para pegawai secara rutin dan teratur. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kinerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan

kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis.

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier . Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental sifatnya. Pengembangan karir merupakan metode perencanaan terorganisir yang digunakan

untuk menyesuaikan tujuan pegawai dengan kebutuhan dari suatu organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, bahwa wewenang yang di berikan tidak sesuai dengan struktur organisasi yang telah disusun, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan wewenangnya. Kurangnya kekompakan antara atasan dan bawahan dalam melakukan pekerjaan, karena atasan tidak memperhatikan bawahannya, kurangnya pengembangan karier pegawai, sebab kurangnya informasi untuk pengembangan karier, masih terdapat pegawai yang tidak serius bekerja, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, sering datang terlambat ke kantor, sering mengabaikan tugas yang diberikan sehingga akhirnya berdampak pada prestasi kerja, akibat tidak ada perbedaan antara izin tidak masuk kantor.

Berdasarkan uraian premasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian, yang berjudul **Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karier di Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan.**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan dalam beberapa hal:

1. Kurangnya kekompakan antara atasan dan bawahan dalam melakukan pekerjaan
2. Kurangnya pengembangan karier pegawai
3. Masih terdapat pegawai yang tidak serius bekerja
4. Tidak menyelesaikan tugas tepat waktu
5. Sering datang terlambat ke kantor
6. Sering mengabaikan tugas yang diberikan sehingga akhirnya berdampak pada prestasi kerja.

B. TIJAUAN LITERATUR

1. Konsep Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu cara manajemen organisasi dalam melakukan evaluasi kerja terhadap para personil yang ada didalamnya. Hal ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh pegawai tersebut mampu melaksanakan tanggung jawab kerja yang diembankan kepadanya. Menurut Samsudin (2006:159) menyatakan bahwa "Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah proses oleh

organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai". Sedarmayanti (2013:260) menyatakan bahwa "Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan".

2. Konsep Pengembangan Karier

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Menurut Samsudin (2006:134) menyatakan bahwa "Pengembangan karier merupakan bagian yang sangat penting karena menentukan dinamika organisasi atau perusahaan untuk manajemen sumber daya manusia". menurut Fubrin (1982) dalam Mangkunegara (2017:77) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan

aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

3. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karier

Menurut Heidjrachman dan Husnan (1998) dalam Dewi (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang tepat dan akurat mengenai penilaian kinerja setiap karyawan. Kegunaan utama, dan merupakan suatu yang paling berperan, yaitu memberikan informasi yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan mengenai permasalahan yang menyangkut, promosi, kompensasi, "Lay-off" dan transfer. Artinya bahwa penilaian kinerja dapat menentukan pegawai yang dinilai tersebut di promosikan ke posisi yang lebih tinggi lagi dengan demikian karier seiring dengan hal tersebut juga akan meningkat. Menurut Dokko, dkk dalam Dewi (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja mempunyai hubungan yang positif untuk mengembangkan karier melalui

pengetahuan dan ketrampilan. Dukungan organisasi terhadap pengembangan karier merupakan bagian penting dalam meningkatkan penilaian kinerja pegawai. Pendapat ini memberikan kejelasan bahwa penilaian kinerja dapat mempengaruhi pengembangan karier pegawai di dalam organisasi melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai.

4. indikator Penilaian Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:28) bahwa indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja yaitu:

1. Kesetiaan

Penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat

dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang adadan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja Sama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

5. Indikator Pengembangan Karier

adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur

pengembangan karier menurut Afandi (2018:190), yaitu:

1. Perencanaan karier

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2. Pengembangan karier individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

3. Pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karier pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

4. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut uaya-upaya pengembangan karier maka

relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karier.

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier di Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan, maka pengaruh antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

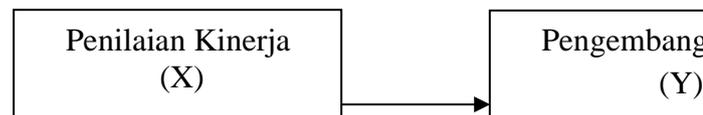
6. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Gde Bayu Surya Parwita (2016) mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karier. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dinyatakan variabel penilaian kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karier. Hasil pengujian t-test untuk penilaian kinerja didapatkan hasil nilai t-hitung penilaian kinerja sebesar 2.734 lebih besar dari t-tabel 1.6779 berarti penilaian kinerja secara (parsial) berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Bank OCBC NISP Tbk Teuku Umar Denpasar-Bali.

8. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39) metode penelitian kuantitatif adalah "Suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui".

2. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) "Data primer

merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti". Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai kantor Camat O'O'U Kabupaten Nias Selatan.

3. Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

4. Alat Uji instrument

uji coba instrumen kepada responden sebanyak 15 pegawai kantor Camat Teluk Dalam. Hasilnya dapat di

olah dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2017:317):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi yang dicari

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor variabel bebas

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat

Untuk mengetahui tingkat validitas item, maka dilakukan dengan mengkorelasikan pada tabel nilai kritis r *Product Moment*, dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari r *Product Moment*, maka item tersebut disebut valid.

D. HASIL DAN PEMBHASAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas angket/instrumen peneltian tentang variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah disusun oleh peneliti dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan

metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karier pada Kantor Camat O'o'o Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 17.761 + 0,735X$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Parameter yang nilainya diestimasi

X = 0,735 (Variabel Penilaian Kinerja)

Y = 17.761 (Variabel Pengembangan Karier)

X = Variabel Bebas

Nilai 17,761 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel Pengembangan Karier (b_0) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,735 merupakan nilai koefisien dari variabel Penilaian Kinerja (b_1) sebesar 0,735 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Penilaian Kinerja, maka akan mempengaruhi Pengembangan Karier sebesar 0,735.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang tertera di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian Kinerja mempengaruhi pengembangan Karier Pada Kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan. Dimana hasilnya dapat diuraikan secara sederhana seperti berikut:

1. Terdapat Pengaruh secara signifikan dari variabel Penilaian Kinerja terhadap Pengembangan Karier pada Kantor Camat O'o'u Kabupaten Nias Selatan. Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana hasil T hitung (5.577) > T tabel ($1,699$) pada tingkat signifikan 5%.

2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,517 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 51,7% variabel terikat (Pengembangan Karier) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Penilaian Kinerja) sedangkan sisanya yang 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

3. Hasil penelitian melalui regresi sederhana diperoleh koefisien dari variabel Penilaian Kinerja (b_1) sebesar 0,735, artinya setiap kenaikan 1 satuan pada Penilaian

Kinerja akan mempengaruhi Pengembangan Karier sebesar 0,735.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dewi, I.A. Putu Kartika. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PT. Bali Biasa Indah Koleksi Kuta-Bali. *Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 7. Universitas Bali Indonesia.

Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Parwita, Gde Bayu Surya. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir. *Seminar Nasional LPPM*. Bali: Unmas.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YPKN.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sicilia, Gita. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan

- Karier dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol VII No 1.
- Suadnyana, I Kadek. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 7, No. 4. Universitas Udayana Bali Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, H. Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahyono, Teguh. 2018. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan. *Jurnal*. Vol. 1, No. 2. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yolanda, Agnita. 2015. Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: PTPN IV (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 4, No. 2. Universitas Islam Sumatera Utara.