

## PENGARUH PEMBINAAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Oleh : T.M. Zikri

### *Abstrak*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Medan dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode stratified random sampling. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembinaan karir. Variabel terikat dalam penelitian ini prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pembinaan karir yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Medan dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas mengenai kriteria dan syarat-syarat untuk mengembangkan karir sehingga dalam mengembangkan karir yang ada sudah sesuai dengan kompetensi pegawai Kantor PT. Pos Indonesia. Sedangkan untuk prestasi kerja pegawai, ditunjukkan dengan pegawai yang dapat mengikuti petunjuk dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan, dapat disiplin dalam bekerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dapat bekerja sama dengan rekan sekerja, dan memberikan pendapat yang baik saat berdiskusi. Pembinaan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, artinya apabila dengan adanya program pembinaan karir yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

**Kata kunci :** pembinaan kerja dan prestasi kerja

### **1. Pendahuluan**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena

manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki prestasi kerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan sistem pembinaan karir yang baik dalam perusahaan, sehingga jenjang karir pegawai dalam perusahaan dapat berlangsung secara profesional yang akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Banyak pegawai yang sudah merasa cukup dengan prestasi yang sudah didapat sehingga pegawai tidak ingin meraih prestasi yang lebih tinggi, secara tidak langsung prestasi kerja memiliki arti yang penting dikarenakan prestasi kerja dapat digunakan untuk mengetahui tingkat kepandaian dan kemampuan pegawai dalam bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan tujuan dari individu pegawai dapat tercapai.

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak pegawai itu sendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Surachman (2010). Oleh karena itu, tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan banyak tergantung pada prestasi pegawainya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi antara lain pendapatan atau gaji, motivasi kerja, sikap terhadap profesinya, pengetahuan, perhatian pimpinan dan tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2003), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai. Selain itu pula dengan adanya program pembinaan karir, perusahaan dapat membantu pegawai untuk lebih dapat

meningkatkan kemampuannya. Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, maka meningkat pula prestasi kerja pegawai.

Pembinaan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2001). Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pembinaan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam organisasi untuk menguasai perubahan-perubahan yang terjadi, sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada organisasi berupa hasil kerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan pegawai yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, dengan adanya sistem pembinaan karir yang baik dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional agar upaya peningkatan prestasi kerja dapat tercapai. Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Pembinaan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai”**

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan karir terhadap prestasi kerja pegawai.

### 1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Medan dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *stratified random sampling*.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pembinaan karir. Adapun indikator-indikator dari pembinaan karir, yang dikembangkan dari teori Gibson, (2002), adalah :

- a) Ada atau tidaknya kesempatan mengembangkan karir.
- b) Ada atau tidaknya transparansi mengenai posisi yang di promosikan.
- c) Ada atau tidaknya transparansi mengenai kriteria-kriteria yang mengikuti pembinaan karir.
- d) Ada atau tidaknya peluang untuk meningkatkan kemampuan pegawai.
- e) Ada atau tidaknya peluang bagi pegawai untuk mengikuti studi lanjut.

Variabel terikat dalam penelitian ini prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Indikator-indikator dari prestasi kerja terdiri dari pelaksanaan pekerjaan, kedisiplinan serta sikap dan perilaku.

## 2. Landasan Teori

### 2.1. Pembinaan Karir

Menurut Simamora (2001 : 504), kata karir dapat dipandang dari beberapa prespektif yang berbeda, antara lain dari prespektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang subyektif, karir merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang obyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan

perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Tujuan atau sasaran karir adalah posisi atau jabatan tertentu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai bila yang bersangkutan memenuhi semua syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut.

Pembinaan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2003:69). Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap pegawai perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karir maupun karir bagi pegawai yang baru atau lama melalui pelatihan dan pendidikan.

Menurut William dan Davis (2003:311) pengertian karir adalah "*A career is all job that held during one's working life.*" (semua pekerjaan yang dimiliki seseorang selama melakukan pekerjaannya). Bahwa pada dasarnya pembinaan karir merupakan suatu upaya pribadi seorang pegawai untuk meniti tahapan posisi yang setinggi mungkin dalam pekerjaannya, selain itu pembinaan karir juga merupakan upaya organisasi dalam mengelola sumber daya atau pegawainya untuk mengisi jabatan-jabatan dalam organisasi.

Pembinaan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

*Career planning* (perspektif individu) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut subproses : pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan pembinaan karir sendiri. Sedangkan *career management* (perspektif institusi) menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana karir seseorang dalam organisasi. Subprosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian SDM, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan.

Membahas masalah pembinaan karir sebenarnya tergantung pada situasi dan kondisi serta kebutuhan organisasi atau perusahaan yang sering dilakukan oleh perusahaan umumnya adalah pendidikan, pelatihan, promosi, dan mutasi atau transfer. Namun dalam penelitian ini hanya akan membahas mengenai pembinaan karir melalui promosi dan mutasi.

## **2.2. Prestasi Kerja**

Menurut Handoko (2005:135), prestasi kerja adalah proses evaluasi kerja pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kemampuan, kedisiplinan, kesungguhan kerja dan hasil kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Baik tidaknya prestasi kerja pegawai ini dinilai oleh suatu tim khusus yang telah dibentuk perusahaan untuk kemudian dijadikan bahan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

Menurut Sulistiyani dan Rosida (2003:200), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu:

- a) Pengetahuan  
Konsep pengetahuan berorientasi pada daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal dan informal yang memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah dan daya cipta untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
- b) Ketrampilan  
Ketrampilan merupakan kemampuan atau penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Ketrampilan seseorang akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, apabila pegawai dapat mengikuti program-program yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.
- c) Kemampuan (*Abilities*)  
Kemampuan yang terbentuk dalam sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemampuan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.
- d) Kebiasaan (*Attitude*)  
Kebiasaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Artinya, suatu kebiasaan yang bersifat positif untuk menjamin perilaku pegawai untuk menjadi lebih baik.
- e) *Behavior*  
Perilaku kerja seorang pegawai dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja. Perilaku yang merupakan hasil kebiasaan yang telah ternamankan selama di perusahaan. Seperti, kebiasaan karena dalam ketepatan waktu, menimbulkan perilaku disiplin dalam waktu. Dengan begitu prestasi kerja karyawan akan meningkat.

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh variabel independent pembinaan karir terhadap variabel dependent prestasi kerja pegawai. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.471	2.544		2.543	.014
	Pembinaan_karir	.742	.098	.727	7.559	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_pegawai

Persamaan regresi :

$$Y = 6,471 + 0,742 X_1$$

Dari Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel pembinaan karir sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara pembinaan karir dengan prestasi kerja pegawai, yang artinya dengan program pembinaan yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0.519 menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pembinaan karir (x) sebesar 51,90%, yang artinya pembinaan karir yang dilakukan memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 48,10% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal tersebut dapat terlihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa pembinaan karir memiliki pengaruh sebesar 0,519.



**Tabel 2. Koefisien Determinasi****Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.519	1.68344

a. Predictors: (Constant), Pembinaan\_karir

**3.2. Pembahasan**

Dari hasil persepsi responden diketahui bahwa ternyata program pembinaan karir yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Medan sudah sesuai dengan ada yang mereka harapkan. Hal tersebut terbukti dengan adanya pemberian kesempatan bagi pegawai dalam mengikuti pembinaan karir yang ada, dan mempermudah pegawai dalam mengikuti pembinaan karir yang ada dengan memberikan transparansi mengenai kriteria dan syarat yang diperlukan, sehingga pembinaan karir dapat berlangsung sesuai dengan kompetensi pegawai. Sedangkan untuk prestasi kerja, menurut persepsi dari Kepala Bagian PT. Pos Indonesia Cabang Medan, prestasi dari pegawai sudah sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif pembinaan karir terhadap prestasi kerja, dengan adanya program pembinaan karir yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Wijaya (2009) mengenai adanya pembinaan karir yang memberikan pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa prestasi kerja itu sangat penting untuk mencapai tujuan dari masing-masing individu yang ada di suatu organisasi dan tujuan dari perusahaan. Seperti halnya yang dilakukan Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Medan, sebagai pimpinan Kantor, berusaha mempertahankan prestasi kerja dari pegawai dengan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir mereka di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Medan, selain itu dengan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan mereka dengan memberikan pelatihan diklat dan memberikan

kesempatan pegawai untuk mengikuti program studi lanjut.

Dengan adanya program studi lanjut, pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga karir dari pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak (uji F) menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 54,864 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,940 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t-hitung (2,940) lebih besar dari t-tabel (1,686) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , sehingga disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Medan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut senada dengan pendapat Robbins (2006:806) bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung.

Hasil penelitian juga menunjukkan secara simultan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 7,570 dengan lebih besar dari t-tabel sebesar 1,686. Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan *cost* yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (1982; dalam Suharto dan Cahyono, 2001 : 76), mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1. Kesimpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pembinaan karir yang ada di Kantor PT. Pos Indonesia Cabang Medan dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas mengenai kriteria dan syarat-syarat untuk mengembangkan karir sehingga dalam mengembangkan karir yang ada sudah sesuai dengan kompetensi pegawai Kantor PT. Pos Indonesia. Sedangkan untuk prestasi kerja pegawai, ditunjukkan dengan pegawai yang dapat mengikuti petunjuk dari atasan dalam mengerjakan pekerjaan, dapat disiplin dalam bekerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dapat bekerja sama dengan rekan sekerja, dan memberikan pendapat yang baik saat berdiskusi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, artinya apabila dengan adanya program pembinaan karir yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

##### **4.2. Saran**

1. Bagi perusahaan, hendaknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan program pembinaan karir yang ada dengan memberikan informasi secara transparan mengenai kriteria dan

syarat yang diperlukan dalam pembinaan karir, karena program pembinaan karir dapat memberikan pengaruh dalam usaha peningkatkan prestasi kerja pegawai dan juga dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang nantinya berujung pada peningkatan prestasi kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah variabel lain seperti penghargaan dan promosi yang mungkin dapat mempengaruhi prestasi kerja di dunia kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Gibson, 2002. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sarwoto, 2000. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Setiawan, E., 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Semarang : Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia.
- Simamora, H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2001. *Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS 10*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surachman, Agus, 2010. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja. *Skripsi*. Surakarta. Surakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Wiliam and Davis, 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.