

Volume 12, No. 2, Desember 2021

ISSN: 2087 - 1872

E-ISSN: 2503 - 2968

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Basri
Linda Howay Sasior

Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Profitabilitas*, *Solvabilitas*, Ukuran Kantor Akuntan Publik, Kompleksitas Perusahaan dan Pergantian Auditor Terhadap *Audit Delay* Pada Perusahaan LQ45 Di BEI Tahun 2015-2019

Sinta Bela
Dwi Soegiarto
Naila Rizki Salisa

Analisis *Bullwhip Effect* Dalam *Supply Chain* Untuk Optimalisasi Penjualan Studi Kasus Pada Dealer Ari Motor

Tri Martanto
Titop Dwiwinarno

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel *Intervening* Pada Sektor Properti & Real Estate yang Terdaftar Di Bei 2016 – 2019

Dian Wismar'ain
Julia Wahyu Dwi Hapsari

Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai Pd. Bpr. Bank Sleman)

Danang Sunyoto
M.a. Kalijaga

Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo

Kusmaryati D Rahayu
Sudhariyanto

Pengaruh Efektivitas Keputusan Investasi, Manajemen Aktiva, Struktur Modal dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Primer Sub Sektor Makanan dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019)

I Ketut Mangku
Iswuri Ika Murti

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

e-ISSN : 2503-2968

Adalah kelanjutan dari EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi dengan nomor ISSN : 2087-1872 diadopsi mulai Februari 2016 dengan frekuensi publikasi on-line setahun 2 kali, yakni pada bulan: JUNI dan DESEMBER.

Pimpinan Redaksi

Kusmaryati D. Rahayu

Dewan Redaksi

Ari Kuncoro Widagdo

Heru Sulistyo

Eni Andari

Yavida Nurim

Erni Umi Hasanah

Siti Rochmah Ika

Wika Harisa Putri

Andreas R. Setianan

Burhanudin

Basri

Ridwan

UNS Surakarta

UNNISULA Semarang

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Sekretaris Redaksi

Yohana

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra

Jl. Tentara Rakyat Mataram 55-57 Yogyakarta 55231

Telp/fax (0274)552209 e-mail: efektif.feb@janabadra.ac.id

Volume 12, No. 2, Desember 2021

ISSN: 2087 - 1872
E-ISSN: 2503 - 2968

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Basri
Linda Howay Sasior

Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Profitabilitas*, *Solvabilitas*, Ukuran Kantor Akuntan Publik, Kompleksitas Perusahaan dan Pergantian Auditor Terhadap *Audit Delay* Pada Perusahaan LQ45 Di BEI Tahun 2015-2019

Sinta Bela
Dwi Soegiarto
Naila Rizki Salisa

Analisis *Bullwhip Effect* Dalam *Supply Chain* Untuk Optimalisasi Penjualan Studi Kasus Pada Dealer Ari Motor

Tri Martanto
Titop Dwiwinarno

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel *Intervening* Pada Sektor Properti & Real Estate yang Terdaftar Di Bei 2016 – 2019

Dian Wismar'ain
Julia Wahyu Dwi Hapsari

Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai Pd. Bpr. Bank Sleman)

Danang Sunyoto
M.a. Kalijaga

Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo

Kusmaryati D Rahayu
Sudhariyanto

Pengaruh Efektivitas Keputusan Investasi, Manajemen Aktiva, Struktur Modal dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Primer Sub Sektor Makanan dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019)

I Ketut Mangku
Iswuri Ika Murti

DAFTAR ISI

Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Basri, Linda Howay Sasior	71-84
Pengaruh Ukuran Perusahaan, <i>Profitabilitas</i> , <i>Solvabilitas</i> , Ukuran Kantor Akuntan Publik, Kompleksitas Perusahaan dan Pergantian Auditor Terhadap <i>Audit Delay</i> Pada Perusahaan LQ45 Di BEI Tahun 2015-2019 Sinta Bela, Dwi Soegiarto, Naila Rizki Salisa	85-96
Analisis <i>Bullwhip Effect</i> Dalam <i>Supply Chain</i> Untuk Optimalisasi Penjualan Studi Kasus Pada Dealer Ari Motor Tri Martanto, Titop Dwiwinarno	97-102
Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Sektor Properti & Real Estate yang Terdaftar di BEI 2016-2019 Dian Wismar'ain, Julia Wahyu Dwi Hapsari	103-114
Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai PD. BPR. Bank Sleman) Danang Sunyoto, M.a. Kalijaga	115-124
Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo Kusmaryati D Rahayu, Sudhariyanto	125-136
Pengaruh Efektivitas Keputusan Investasi, Manajemen Aktiva, Struktur Modal dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Primer Sub Sektor Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019) I Ketut Mangku, Iswuri Ika Murti	137-152

PERAN JALUR, PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI PERBANKAN (Studi Kasus Pegawai PD. BPR. Bank Sleman)

Danang Sunyoto¹⁾, M.A. Kalijaga²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra, Yogyakarta

²⁾Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

danang_sunyoto@janabadra.ac.id¹⁾, malfatahkalijaga@gmail.com²⁾

Abstract.

This study aims to test the role of Career paths, planning, and development in the work performance of Bank Perkreditan Rakyat, Sleman employees. The population of this study was 62 employees. Data was collected through questionnaires and observation. Data analysis using quantitative approach. Results is career paths, individual career planning, career development simultaneously play a positive and significant role in employee work performance. Career's Paths, individual Career's planning, Career's development have a positive and significant role in employee work performance. There are still opportunities to conduct research on career paths, career management, and career development.

Keywords: career path, career planning, career development, work performance.

PENDAHULUAN

Karir adalah serangkaian posisi yang dijabat oleh individu sepanjang jalan kehidupan kerja mereka. Pekerja memiliki ambisi untuk meningkatkan dan mengembangkan kehidupan mereka dan juga keinginan untuk mengakui pentingnya pencapaian (Singh, 2011). Karir adalah posisi yang berhubungan dengan pekerjaan seorang individu selama beberapa tahun (Dessler, 2012). Menurut (Robbins & Coulter, 2009) karir digambarkan sebagai serangkaian posisi yang dilakukan oleh seorang pekerja. Juga (Bernardin, 2010) mendefinisikan karir sebagai kemajuan tindakan dan perilaku pekerjaan individu dan pemikiran terkait, etika, dan objektif sepanjang hidup individu.

Karir tidak dapat dilakukan secara kebetulan; bukan dunia kerja yang berkembang, itu harus dibentuk dan diarahkan melalui pekerja daripada melalui asosiasi. Secara tradisional, karir berkembang dalam situasi satu atau dua organisasi dan bergerak maju secara linier (Cascio, 2013).

Bagi organisasi, kejelasan perencanaan dan pengembangan karir karyawan akan membawa manfaat langsung terhadap efisiensi manajemen, dimana perputaran tenaga kerja akan cenderung lebih kecil diperusahaan-perusahaan yang sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya (Singh, 2011). Disamping itu penanganan karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi frustrasi yang dialami oleh karyawan serta meningkatkan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi, tetapi juga merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya (Dessler, 2012). Secara luas manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan. Kegiatan ini dimulai dari proses penarikan karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan dan pemberhentian karyawan.

Maka dari itu ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang

adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Ketika diramalkan ada kekurangan dibandingkan dengan kebutuhan, perusahaan dapat melakukan perekrutan karyawan baru, promosi dan transfer secara proaktif sehingga tidak mengganggu kegiatan perusahaan (Cascio, 2013). Tindakan-tindakan yang akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana-rencana perusahaan. Jika jumlah karyawan lebih besar daripada kebutuhan, itu mengimplikasikan bahwa perusahaan kurang baik memanfaatkan sumber daya manusia dan sebaliknya. Secara lebih luas dapatlah dikatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang baik akan memperbaiki pemanfaatan sumber daya manusia, menyesuaikan aktivitas sumber daya manusia dan kebutuhan dimasa depan secara efisien, meningkatkan efisiensi dalam menarik karyawan baru dan melengkapi informasi sumber daya manusia yang dapat membantu kegiatan sumber daya manusia dan unit organisasi lain.

Rumusan Permasalahan

Apakah terdapat peran jalur karir, perencanaan karir, dan pengembangan karir pada prestasi kerja pegawai Karyawan PD. BPR. Bank Sleman?

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

1. Jalur Karir

Jalur karir didefinisikan sebagai suksesi dari pengalaman kerja yang memposisikan individu untuk pekerjaan peringkat lanjutan (Stewart & Brown, 2011). Menurut (Durai, 2010) definisi jalur karir sebagai pengembangan yang terorganisir dan terarah yang diselesaikan oleh seorang individu dalam karirnya di seluruh kehidupan kerja. Ini menunjukkan teknik di mana karir seseorang telah berjalan. Tentu saja, jalur karir dibentuk oleh aspek-aspek lainnya, misalnya, kemampuan individu, bakat, keterampilan, dan peluang dasarnya dapat diakses. Cascio (2013) menyebutkan bahwa jalur karir mewakili serangkaian posisi yang koheren dan dapat dicapai yang mungkin diduduki, berasal dari analisis tentang apa yang

pada dasarnya dilakukan personel dalam suatu asosiasi.

Dalam organisasi yang baik dan mapan, jalur karir pegawai selalu jelas dan eksplisit, baik titik-titik karir yang dilalui maupun persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan karir tertentu. Dalam hal ini persyaratan untuk naik ke jabatan struktural tertentu atau ke jenjang fungsional tertentu telah ditentukan dengan jelas dan bahkan dilengkapi dengan ukuran-ukuran kuantitatif (Hasibuan, 2017).

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 (Hasibuan, 2017). Tujuan karir tidak otomatis tercapai bila seorang pegawai memenuhi semua syarat yang harus dipenuhi. Untuk menjadi kepala bagian ia harus memenuhi syarat-syarat yang seringkali diluar kekuasaannya misalnya tidak ada lowongan jabatan kepala bagian, keputusan dan preferensi pimpinan, adanya kandidat lain yang sama kualitasnya dan sebagainya.

Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi (Harindja, 2005).

2. Perencanaan Karir

Melalui perencanaan karir seseorang mengevaluasi kemampuan dan minatnya, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif,

menyusun tujuan karir, dan merencanakan aktivitas pengembangan praktis (Simamora, 2016). Fokus utama perencanaan karir harus *matching* antara tujuan pribadi dan kesempatan yang tersedia secara realistis. Perencanaan karir sebaiknya tidak hanya terkonsentrasi pada kesempatan promosi. Di beberapa titik perencanaan karir perlu terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus selalu memerlukan promosi. Ada dua macam perencanaan karir yaitu perencanaan karir organisasional dan perencanaan karir individual (Simamora, 2016).

Perencanaan karir organisasional mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan sejumlah aktivitas karir, lebih menitikberatkan pada jenjang atau jalur karir. Kebutuhan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari proses perencanaan sumber daya manusia, sedangkan jalur karir merupakan perangkat yang menghubungkan serangkaian pekerjaan di dalam organisasi. Perencanaan karir individual berbeda secara filosofis dan prosedural dari perencanaan karir organisasional. Tipe perencanaan karir ini terfokus pada individu dan keinginan, keahlian, dan hasratnya. Perencanaan karir individual meliputi latihan diagnostik dan prosedur untuk membantu orang tersebut menentukan siapa dirinya dari segi potensi dan kemampuannya. Prosedur ini mencakup suatu pengecekan realitas untuk membantu individu menuju suatu identifikasi yang bermakna dari kekuatan dan kelemahannya dan dorongan untuk mengarahkan kekuatan dan mengoreksi kelemahan (Simamora, 2016). Karir individual dan karir organisasional tidaklah terpisah dan berbeda. Seorang karyawan yang rencana karir individualnya tidak dapat diikuti di dalam organisasi, cepat atau lambat kemungkinan akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu organisasi perlu membantu karyawan dalam perencanaan karir sehingga keduanya dapat saling memenuhi kebutuhan masing-masing.

Perencanaan karir sebaiknya dimulai dengan penempatan seseorang di dalam pekerjaan jenjang entry dan orientasi awal. Manajemen akan mengamati kinerja karyawan dan membandingkan dengan standar pekerjaan

(Martoyo, 2015). Pada tahap ini manajemen akan mencatat kekuatan dan kelemahan para karyawan, memungkinkan mereka membantu karyawan dalam membuat keputusan karir tertentu. Tentu saja keputusan ini dapat diubah kemudian tatkala prosesnya berlangsung. Keputusan karir tentatif berpijak pada beberapa faktor, termasuk kebutuhan pribadi, kemampuan dan aspirasi dan kebutuhan organisasi. Manajemen kemudian dapat merencanakan program pengembangan sumber daya manusia yang terkait dengan kebutuhan spesifik individu (Martoyo, 2015). Perencanaan karir merupakan proses yang berkesinambungan. Perencanaan ini memperhitungkan berbagai perubahan yang terjadi dalam orang dan organisasi. Fleksibilitas semacam ini mutlak perlu di tengah lingkungan organisasional yang dinamis dewasa ini. Tidak hanya kebutuhan perusahaan saja yang berubah tetapi individu dapat memilih untuk merevisi ekspektasi karirnya.

Perencanaan karier merupakan hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia dalam setiap organisasi terutama organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya perpustakaan. Perencanaan karier pada suatu organisasi bisa saja menentukan motivasi kerja dari sumber daya manusia. Motivasi kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh perencanaan karier dimana sumber daya manusia mendapatkan motivasi dari perencanaan karier untuk kedepannya, tentu saja sumber daya manusia melihat perencanaan karier pada suatu organisasi dimana sumber daya manusia itu bekerja hal ini juga terkait dengan kinerja sumber daya manusia yang diberikan kepada organisasi. Sumber daya manusia tentu diharapkan memberikan kinerja yang maksimal demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi. Meskipun begitu kinerja yang maksimal juga tidak bisa terlepas juga dari adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Adapun indikator-indikator perencanaan karir individu menurut Martoyo (2015) sebagai berikut: 1. Pola karir/promosi 2. Kualifikasi karir; 3. Entry poin karir; 4. Batasan karir.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting untuk mewujudkan perencanaan dan manajemen karir. Ini terdiri dari tindakan yang dilakukan oleh pekerja (perencanaan karir) dan organisasi (manajemen karir); untuk menghadapi tujuan karir dan pekerjaan yang dibutuhkan (Al-Shawabkeh, 2017); Singh, 2011). Pengembangan sumber daya manusia saat ini sangat penting, mengingat modifikasi yang telah muncul dalam model keterampilan kerja yang dimiliki individu atas keberadaan mereka (Stewart & Brown, 2011).

Pengembangan karir tidak hanya bergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal ini tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasional (Handoko, 2014). Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan karyawan, departemen sumber daya manusia sering mengadakan program-program latihan dan pengembangan bagi para karyawan. Departemen sumber daya manusia perlu mengusahakan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir (Handoko, 2014). Dukungan manajemen: berbagai usaha departemen sumber daya manusia untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer. Komitmen oleh manajemen puncak adalah krusial untuk mendapatkan dukungan para manajer lainnya. Umpan balik: tanpa umpan balik tentang upaya pengembangan karir mereka adalah sulit para karyawan untuk meneruskan persiapan bertahun-tahun yang kadang-kadang dibutuhkan untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Menurut Handoko (2014). Umpan balik mempunyai tiga tujuan yaitu: 1) Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya jika mereka qualified, 2) Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih, dan 3) Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil. Kelompok kerja kohesif: bagi

para karyawan yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Jika karyawan merasa sebagai bagian kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karir dalam organisasi.

Beberapa kasus mengenai karir karyawan yang sering ditemukan (Mangkuprawira, 2013) adalah 1) karyawan cukup memiliki kecerdasan dan keterampilan yang hanya sebatas standar tetapi karirnya melaju cukup cepat sesuai dengan tahapannya, 2) karyawan yang cerdas dan terampil namun karirnya relatif lambat, dan 3) karyawan yang kurang cerdas dan kinerjanya pas-pasan dan karirnya pun sangat lambat. Selain faktor kecerdasan intelektual dan keterampilan kerja, salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam menentukan karir seseorang adalah unsur kematangan emosi karyawan. Menurut Mangkuprawira (2013) Kematangan emosi adalah kemampuan mengendalikan emosi tertentu secara stabil sesuai dengan perkembangan usianya. Kemampuan seseorang yang mumpuni dalam merespon atau bereaksi terhadap fenomena tertentu. Misalnya ketika menghadapi konflik dalam tim kerja. Disini setiap individu karyawan bekerja dalam suatu sistem yang memiliki ciri-ciri interaksi sosial. Idealnya proses umpan balik pun terjadi. Kemungkinan yang bakal terjadi adalah suasana kerja padat konflik dan bisa juga suasanaannya nyaman. Karena itu setiap karyawan harus mampu mengendalikan emosinya untuk menciptakan, mengembangkan dan memelihara tim kerja yang kompak (Handoko, 2014).

Proposisi tentang hubungan antara dimensi emosi dan karir adalah semakin baik kematangan emosi seseorang berhubungan dengan semakin besarnya peluang peningkatan karirnya. Manajemen puncak akan memberi persetujuan kenaikan karir kepada karyawannya dengan pertimbangan yang bersangkutan di nilai bakal mampu menangani pekerjaan yang lebih berat (Hasibuan, 2017). Disamping itu mereka harus mampu bekerja sama dan bahkan memiliki jiwa kepemimpinan dalam satu tim kerja. Untuk itu unsur kematangan emosi karyawan menjadi pertimbangan yang sangat penting.

Dalam praktiknya pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan kepada para karyawan belum menjadi fokus utama. Para karyawan masih fokus pada pemikiran mengenai tingkat kesejahteraan yang diperolehnya selama mereka melakukan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan masih memperlmasalahkan tingkat gaji/ upah yang diperolehnya melalui penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK). Sehingga hal tersebut berpengaruh pada pengembangan karir para karyawan, dan pada akhirnya pengembangan karir berpengaruh pada prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2017), indikator pengembangan karir meliputi: 1) Pendidikan. 2) Pelatihan. 3) Mutasi. 4) Promosi Jabatan.

4. Prestasi Kerja

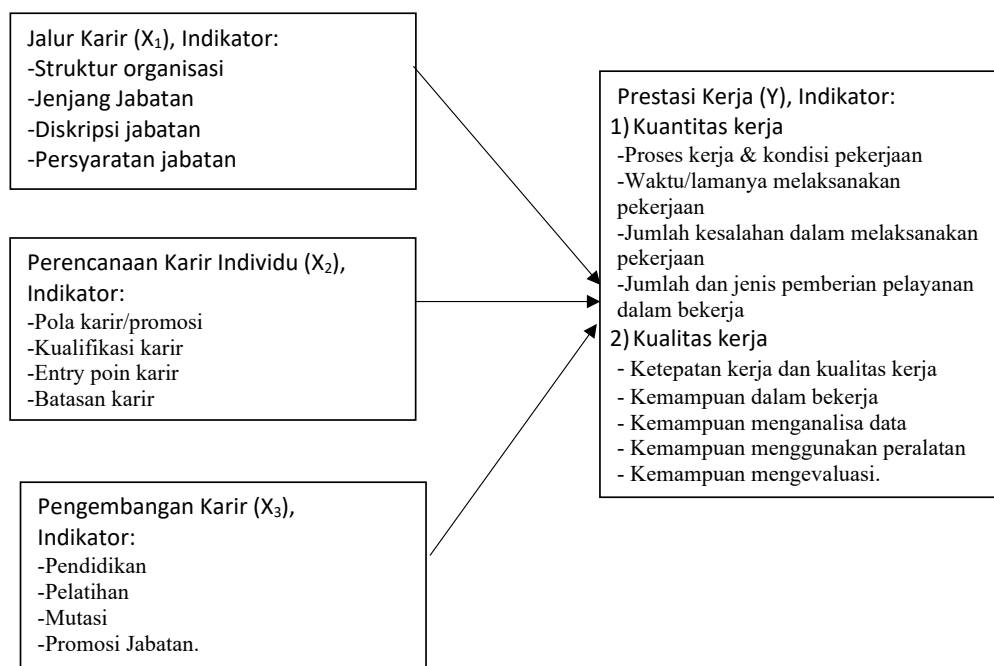
Dalam organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan

ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Dimensi dan indikator prestasi kerja menurut Mangkuprawira (2013), dikatakan bahwa kinerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu: 1) Kuantitas Kerja, dengan indikator; proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. 2) Kualitas Kerja, dengan indikator; ketepatan kerja dan kualitas kerja, kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisa data dan kemampuan menggunakan peralatan, dan, kemampuan mengevaluasi.

Kerangka penelitian dan hipotesis



Perumusan hipotesis

Mengacu pada kajian teori dan kajian empiris hipotesis penelitian sebagai berikut

H₁: Ada peran positif jalur karir pada prestasi kerja pegawai.

H₂: Ada peran positif perencanaan karir pada prestasi kerja pegawai.

H₃: Ada peran positif pengembangan karir pada prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2016). Populasi penelitian ini seluruh pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebanyak 62 orang, dan menggunakan metode sensus.

Metode pengumpulan data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner dan observasi. Jenis penelitian kuantitatif karena disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2016) yang menjelaskan dimana penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan pengukuran data dengan Likert berskala 5.

Variabel penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas (Jalur Karir, Perencanaan Karir Individu, Pengembangan karir) dan satu variabel terikat (Prestasi).

Model yang digunakan

Model persamaan untuk melakukan pengujian dan analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X₁ = Jalur karir

X₂ = Perencanaan karir individu

X₃ = Pengembangan karir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil dan pembahasan menggunakan analisis kuantitatif. Untuk perhitungan dilakukan dengan komputer program SPSS. Sebelum dilakukan pengolahan data untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh dan Hubungan Jalur Karir, Perencanaan Karir, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai PD. BPR Bank Sleman, dilakukan Uji Reliabilitas dan Uji Validitas mengenai kuesioner. Adapun untuk perhitungan kedua uji tersebut menggunakan komputer program SPSS, dan hasilnya sebagai berikut:

1. Uji instrumen

Uji reliabilitas

Pengertian uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan cronbachs alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Dari hasil uji reliabilitas menggunakan komputer program SPSS diketahui alpha cronbach untuk keseluruhan butir pertanyaan dari keempat variabel dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 1.

Perhitungan Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.714	.716	21

Sumber: data diolah

Dari output perhitungan diketahui nilai cronbach's alpha untuk keseluruhan butir pertanyaan keempat variabel sebesar 0,714 > 0,60 berarti seluruh butir pertanyaan dari keempat variabel yaitu jalur karir, perencanaan karir, pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman dapat dikatakan reliabel atau layak.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara corrected item-total correlation dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,50$. butir kuesioner dikatakan valid jika corrected item-total correlation lebih besar dari 0,50 dan sebaliknya jika corrected item-total correlation lebih kecil dari 0,50, maka dikatakan butir pertanyaan tidak valid. Berikut output dari uji validitas perhitungan komputer:

Tabel 2.
Perhitungan Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	86.34	9.736	.607	.484	.721
butir2	86.56	10.020	.792	.371	.654
butir3	86.34	9.047	.726	.323	.743
butir4	86.50	9.205	.827	.272	.871
butir5	86.34	9.277	.635	.380	.771
butir6	86.24	9.334	.756	.209	.770
butir7	86.58	9.428	.769	.362	.893
butir8	86.08	9.485	.635	.189	.680
butir9	86.76	9.596	.724	.415	.710
butir10	86.65	9.052	.814	.463	.718
butir11	86.82	9.820	.788	.282	.867
butir12	86.79	10.398	.696	.419	.723
butir13	86.71	8.144	.726	.428	.706
butir14	86.44	9.692	.606	.522	.719
butir15	86.94	7.701	.788	.446	.786
butir16	86.48	10.582	.826	.525	.696
butir17	86.61	9.651	.711	.569	.724
butir18	86.19	9.896	.725	.373	.825
butir19	86.31	10.347	.767	.496	.770
butir20	86.21	9.808	.803	.280	.717
butir21	86.24	9.891	.726	.505	.625

Sumber: data diolah

Dari output perhitungan komputer diatas, dapat diketahui bahwa corrected item-total correlation semua butir pertanyaan keempat

variabel lebih besar dari 0,50 berarti seluruh butir pertanyaan dari keempat variabel yaitu jalur karir, perencanaan karir, pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman dapat dikatakan valid.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari perhitungan SPSS dapat diketahui masing-masing konstanta (a) dan koefisien prediktor (b1,b2,b3) seperti disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.
Perhitungan ANOVA

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.610	3	6.870	3.785	.031
	Residual	105.277	58	1.815		
	Total	111.887	61			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: data diolah

Tabel 4.
Perhitungan Koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.594	4.081		5.781	.000
	Total_X1	1.173	.151	1.151	1.746	.025
	Total_X2	1.189	.161	1.154	1.673	.024
	Total_X3	1.026	.089	1.038	1.970	.043

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: data diolah

Model persamaan analisis regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b1JK + b2PKIn + b3PK$$

$$Y = 23,594 + 1,17JK + 1,189PKIn + 1,026PK$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Diketahui konstanta besarnya 23,594 dengan koefisien jalur karir (JK), perencanaan karir individu (PKIn), dan pengembangan karir (PK) bernilai konstan / tetap, maka

diperoleh nilai prestasi kerja (P) pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 23,594 satuan dan hal ini terjadi signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

- Nilai koefisien jalur karir sebesar 1,173 dan maka perubahan variabel prediktor jalur karir sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,173 satuan, dimana asumsinya prediktor perencanaan karir, dan pengembangan karir besarnya tetap. Dengan demikian prediktor jalur karir yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,173 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor jalur karir akan mengurangi nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,173 satuan. Disamping itu jalur karir berperan positif dan signifikan ($0,025 < 0,05$) pada prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman.
- Nilai koefisien perencanaan karir sebesar 1,189, maka perubahan variabel prediktor perencanaan karir sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,189 satuan, dimana asumsinya prediktor jalur karir, dan pengembangan karir besarnya tetap. Dengan demikian prediktor perencanaan karir yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,189 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor perencanaan karir akan mengurangi nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,189 satuan. Perencanaan karir berperan positif dan signifikan ($0,024 < 0,05$) pada prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman
- Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 1,026 maka perubahan variabel prediktor pengembangan karir sebesar satu satuan, akan mengakibatkan perubahan yang positif pada nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,026 satuan,

dimana asumsinya prediktor jalur karir, dan perencanaan karir besarnya tetap. Dengan demikian prediktor pengembangan karir yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,026 satuan. Namun sebaliknya jika terjadi penurunan satu satuan prediktor pengembangan karir akan mengurangi nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman sebesar 1,026 satuan. Pengembangan karir berperan positif dan signifikan ($0,043 < 0,05$) pada prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman.

PEMBAHASAN

1. Jalur Karir berperan positif dan signifikan pada Prestasi kerja pegawai.

Dari hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa prediktor jalur karir yang bernilai positif signifikan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Hasil ini jika dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang belum stabil, dimana hasil pengujian penelitian terdahulu ada yang mendukung dan ada yang tidak mendukung. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil penelitian (Triandani & Abdussamad, 2015), dimana menunjukkan jalur karir dan perencanaan karir keduanya bersama-sama berpengaruh signifikan, namun hasil ini bertentangan dengan penelitian (Laura, 2020), dimana career path memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan multinasional. Dengan demikian penelitian dengan jalur karir masih terbuka luas untuk dikembangkan lagi dengan berbagai subjek penelitian beserta karakteristiknya.

2. Perencanaan Karir Individu mempunyai peran positif dan signifikan pada prestasi kerja Pegawai.

Prediktor perencanaan karir yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman. Namun sebaliknya jika

terjadi penurunan satu satuan prediktor perencanaan karir akan mengurangi nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh (Rimper & Kawet, 2014) perencanaan karir dan self efficacy secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (Mulyadi, et al., 2018) Perencanaan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda; Monoarfa, Abdussamad, Matiti (2018) perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Provinsi Gorontalo.

3. Pengembangan karir berperan positif dan signifikan pada prestasi kerja pegawai

Prediktor pengembangan karir yang bernilai positif akan mempengaruhi bertambahnya nilai prestasi kerja pegawai PD. BPR. Bank Sleman begitu juga sebaliknya, pengembangan karir yang tidak baik akan menurunkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Balbed & Sintaasih, 2019); (Dewi & Utama, 2016); dimana pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga didukung hasil penelitian oleh (Massie, et al., 2015) bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Jalur Karir berperan positif dan signifikan pada Prestasi kerja Pegawai.
- Perencanaan Karir Individu mempunyai peran positif dan signifikan pada Prestasi Kerja Pegawai.

- Pengembangan Karir memiliki peran positif dan signifikan pada Prestasi Kerja pegawai.

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, antara lain; pengukuran anteseden prestasi kerja masih menggunakan model analisis yang sederhana, penggunaan variabel yang sudah sering diteliti walau menggunakan subjek penelitian yang berbeda, belum melibatkan karakteristik responden untuk mengukur prestasi kerja pegawai secara individu,

Rekomendasi

Untuk penelitian yang akan datang perlu ditambahkan variabel selain prestasi kerja, antara lain komitmen individu pada organisasi sebagai mediator dan variabel konsekuensinya perilaku kewargaan organisasi yang langsung diarahkan pada individu. Disamping itu rekomendasi penelitian yang lain, penggunaan karakteristik subjek penelitian sebagai variabel anteseden dari komitmen individu pada organisasi dan niat pindah kerja sebagai variabel konsekuensi atau hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shawabkeh, K. M., 2017. Career Path Development and its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Greater Amman Municipality. *International Journal of Business and Management*, Volume 12.
- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balbed, A. & Sintaasih, D. K., 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi MOTivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7).
- Bernardin, H. J., 2010. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 5th penyunt. s.l.:MCGRAW Hill-International.

- Cascio, W., 2013. *Managing Human Resources (Productivity, Quality, Profit)*. s.l.:MCGRAW International.
- Dessler, G., 2012. *Human resource management*. 13th penyunt. s.l.:Pearson Education.
- Dewi, N. L. A. A. & Utama, I. W. M., 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Durai, P., 2010. *Human Resource Management*. 10th penyunt. s.l.:pearson.
- Handoko, H., 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Revisi penyunt. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laura, N. S., 2020. Pengaruh rekrutmen dan career path terhadap corporate performance dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan multinasional. *Jurnal Forum Rkonomi*, 22(2).
- Mangkuprawira, S., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S., 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. ketiga penyunt. Yogyakarta: BPFE.
- Massie, R., Tewal, B. & Sendow, G., 2015. The Influence of Career Planning, Training and Career Development to The Employees Performance on State Museum Office of North Sulawesi Province. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- MTE, H., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: GRasindo.
- Mulyadi, R., Hidayati, T. & Maria, S., 2018. Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kinerja*.
- Rimper, R. & Kawet, L., 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4).
- Robbins, S. & Coulter, M., 2009. *Management*. 11th penyunt. s.l.:Prentice Hall.
- Simamora, H., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Singh, C., 2011. *Human Resource Management*. s.l.:University Science Press.
- Stewart, G. & Brown, K., 2011. *Human Resource Management-Linking Strategy to Practice*. 2nd penyunt. s.l.:John & Son Inc..
- Triandani, S. & Abdussamad, Z., 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Jambura*, 1(3).