

Terbit : 08 November 2023

# Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di PT. ITL Global Trans Jakarta

Cut Rahma Wafiq<sup>1</sup>, Darka<sup>2</sup>, Pristanto Ria Irawan<sup>3</sup>, Fa'uzobihi<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup>Universitas Pertiwi

<sup>1</sup>[18120213@pertiwi.ac.id](mailto:18120213@pertiwi.ac.id), <sup>2</sup>[darka@pertiwi.ac.id](mailto:darka@pertiwi.ac.id),

<sup>3</sup>[pristanto.irawan@pertiwi.ac.id](mailto:pristanto.irawan@pertiwi.ac.id), [fauzobihi@pertiwi.ac.id](mailto:fauzobihi@pertiwi.ac.id)

## ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan dukungan para karyawannya dalam bentuk prestasi kerja, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Prestasi kerja sering kali ditunjukkan dengan hasil kerja individu-individu dan organisasi yang nyata dapat dijadikan ukuran untuk menentukan keefektifan sebuah organisasi. Prestasi kerja tidak hanya ditujukan untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga pada perilaku kerja, saat ini **PT. ITL Global Trans Jakarta**, mendorong para karyawannya untuk menciptakan-menciptakan karyawan yang berprestasi sehingga memberikan manfaat pada pengembangan karir, hal ini menarik peneliti untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di **PT. ITL Global Trans Jakarta**. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* yang digunakan berjumlah **35** karyawan **PT. ITL Global Trans Jakarta**, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di **PT. ITL Global Trans Jakarta**. berpengaruh positif **sangat kuat** dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar **66,6%** terhadap variabel pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci:** prestasi kerja, pengembangan karir karyawan.

## PENDAHULUAN

PT. ITL Global Trans, adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bisnis jasa pengiriman barang export, import & jasa pengurusan transportasi (*Freight Forwarding*). Perusahaan yang berdiri tahun 2003 di Jakarta merupakan Perusahaan penyedia layanan jasa pengiriman, saat ini secara intensif mengembangkan produk-produk jasa pengiriman dengan memadukan seluruh jalur sarana transportasi baik laut maupun Udara untuk tujuan *Export & Import.Service* yang memenuhi hampir seluruh kebutuhan logistik & distribusi mereka..(ITL Global Trans, n.d.)

Sebagai perusahaan jasa pengiriman barang export, import serta pengurusan transportasi, yang semakin berkembang pesat tentunya perusahaan membuat program bagi karyawan untuk menciptakan prestasi prestasi di setiap divisinya. Prestasi yang diciptakan tentunya dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja, produktifitas serta pengembangan karir karyawan itu sendiri. Prestasi merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan karir seorang pegawai. Di samping itu, prestasi kerja juga memberikan manfaat bagi penghitungan kelayakan kompensasi dan perbaikan kualitas kerja pegawai

(Hasibuan, 2019) juga menyampaikan prestasi kerja cenderung berkaitan dengan upaya menentukan nilai pada sebuah pekerjaan. Melalui evaluasi prestasi kerja pegawai, atasan institusi bisa melihat bakat serta skill yang dimiliki setiap pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya dari peneliti yang lain menurut (Putu Dewi Supeni & I Nyoman Sujana, 2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan pendidikan pelatihan, pengalaman kerja, serta prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PDAM Kabupaten Buleleng. Menurut (Dhiqo Garnida, 2017) prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. Prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. (Ida Ayu Diah Sri Gayatri & Anak Agung Ayu Sriathi, 2020)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variabel prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan dengan judul pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di **PT.ITL Global Trans Jakarta**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari *job performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegaran, 2014)

(Kasmir, 2019) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan yang tampak dan dirasakan terkait dengan pelaksanaan tugas-tugasnya di perusahaan.

Prestasi kerja adalah *output* (keluaran) yang tampak, sedangkan perilaku kerja adalah bagaimana seorang individu melakukan pekerjaannya, yang tercermin dari semangat, disiplin, tanggung jawab, konsistensi, motivasi dan kemampuannya beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Wahyudi, 2008)

Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Asri Laksmi Riani, dalam (Nur Annisa et al., 2023)

### Pengembangan Karir Karyawan

Implementasi dari rencana-rencana karir memerlukan langkah-langkah pengembangan karir yang didefinisikan sebagai upaya-upaya pribadi seseorang untuk mencapai suatu rencana karir .(Hani Handoko, 2000)

Pengembangan karir adalah proses dimana individu-individu menetapkan tujuan karir saat ini dan di masa depan, kemudian menilai tingkat keterampilan, pengetahuan atau pengalaman yang ada dan menerapkan tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan (Gazperz, 2012)

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai Veitzal & Ella Sagala, 2009)

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di **PT. ITL Global Trans Jakarta**. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **PT. ITL Global Trans Jakarta** yang berjumlah 35 karyawan tetap.

#### 2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di **PT. ITL Global Trans Jakarta**. berjumlah 30 karyawan., dengan teknik pengambilan sample adalah *simple random sampling*. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Untuk menentukan sample dalam penelitian ini jumlah karyawan **PT. ITL Global Trans Jakarta**. diambil 35 karyawan

### Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$

Terdapat pengaruh prestasi kerja secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan

$H_0: \rho \neq 0$

Tidak terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan

### Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan. Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X.

Definisi operasional variable prestasi kerja; 1) hasil kerja, 2) pengetahuan pekerjaan, 3) inisiatif, 4) kecekatan mental, Sedangkan definisi operasional variabel pengembangan karir karyawan, 1) perlakuan adil dalam karir, 2) kepedulian dari atasan langsung, 3) informasi mengenai berbagai kesempatan promosi, 4) adanya minat untuk dipromosikan, 5) level kepuasan

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh prestasi kerja sebagai variable X (*independent variables*), dan pengembangan karir karyawan sebagai variable Y (*dependent variabel*).



Gambar 1 Desain Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian valid atau kesahihan butir-butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment (Bivariate Pearson)*. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Uji validitas terhadap instrumen variabel prestasi kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 11 item butir instrumen yang dinyatakan valid 11 item, sedangkan variabel pengembangan karir karyawan (Y) ada 16 dinyatakan valid dari 16 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 10$  maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,632$ . Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Uji validitas ini dilakukan terhadap 10 responden nonsampel.

### Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan reliabel adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perhitungan

diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $dk = n-1 = 10-1 = 9$ , signifikansi **5%**, maka diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,666$ . Pada variabel prestasi kerja (X)  $r_{\text{hitung}} = 0,947$  lebih besar  $r_{\text{tabel}} = 0,666$  maka **reliabel**, dan variabel pengembangan karir karyawan (Y)  $r_{\text{hitung}} = 0,911$  lebih besar  $r_{\text{tabel}} = 0,666$  maka **reliabel**

### Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

**Tabel 1**  
**Tabel Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.398	4.718		.508	.615
	X	1.015	.125	.816	8.103	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel prestasi kerja yaitu;  $Y' = 2.398 + 1.015x$ .

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} >$  nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} <$  nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus:  $t_{\text{table}} = t(\alpha/2; n-k-1)$ , sehingga nilai t-tabel  $0.025; 35-1-1 = (0.025; 33) = 2.035$ , maka t-hitung  $(8.103) >$  t-tabel  $(2.035)$ , dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel **prestasi kerja** terhadap variabel **pengembangan karir karyawan**.

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja memiliki kontribusi sebesar **66.6%** terhadap pengembangan karir karyawan, sedangkan sisanya sebesar **33,4%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif **sangat kuat** nilai r sebesar **0,816** (terletak pada interval koefisien korelasi 0,80-1.00)

**Tabel 2**  
**Koefesien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.655	2.380

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data diolah dari SPSS

**Tabel 3**  
**Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.856	1	371.856	65.661	.000 <sup>b</sup>
	Residual	186.887	33	5.663		
	Total	558.743	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data diolah dari SPSS

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir, sehingga PT. ITL Global Trans Jakarta tetap melakukan proses penilaian prestasi kerja terhadap karyaannya atas standar kerja yang diberikan sekaligus mengevaluasi hasil presatasi kerja untuk tujuan tujuan yang ditetapkan, hal ini diperkuat pernyataan (Gary Dessler, 2012) bahwa Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai prestasi kerja karyawan mereka. Penilaian prestasi kerja berarti mengevaluasi prestasi kerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya

Penerapan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan terutama PT. ITL Global Trans Jakarta diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaannya, bahwa di sebagian besar organisasi, program karir diharapkan mencapai tujuan-tujuan, adapun sebagai input dalam PT ITL Global Trans Jakarta, berikut manfaat penilaian prestasi kerja (a) pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara lebih efektif, (b) kesempatan penilaian diri bagi para karyawan, (c) pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien di dalam dan di antara divisi dan/ atau lokasi geografis, (d) kepuasan kebutuhan pengembangan pribadi karyawan,(e) peningkatan kinerja melalui pengalaman *on-the-job training* yang diberikan oleh perpindahan karir vertical dan horizontal, (f) peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan, (g) menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di **PT. ITL Global Trans** bahwa terdapat pengaruh antara variabel prestasi kerja terhadap variabel pengembangan karir karyawan karena karena nilai t-hitung maka t-hitung (8.103) > t-tabel (2.035). Kemudian variabel prestasi kerja memiliki pengaruh positif **sangat kuat** nilai r sebesar **0,816** (terletak pada

interval koefisien serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar **66.6%** terhadap variabel pengembangan karir **karyawan**, sedangkan sisanya yang sebesar **33,4%** dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu  $Y' = 2.398 + 1.015x$ .

#### REFERENSI

- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Dhiqo Garnida. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KUTAI TIMUR. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(4).
- Gary Dessler. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prentice Hall Indo.
- Gazperz, V. (2012). *All-in One Talent Mangement*. Vinchristo Publication.
- Hani Handoko. (2000). *Manajemen*. BPFE YOGYAKARTA .
- Hasibuan, M. (2019). *Manajmen Dasar; Pengertian, dan Masalah* . PT. Bumi Aksara.
- Ida Ayu Diah Sri Gayatri, & Anak Agung Ayu Sriathi. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PRESTASI KERJA SERTA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. *E-Journal Manajemen*, 9(4).
- ITL Global Trans. (n.d.). *Company Profile PT ITL Global Trans Jakarta*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumebr Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Mangkunegaran, A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2014th ed.). PT.Refika Aditama.
- Nur Annisa, Bobby Fahreza, Juli Gusnawita Sitepu, & Wannyy Septiani Wicaksin. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Journal of Trends Economics and Accounting*, 41.
- Putu Dewi Supeni, & I Nyoman Sujana. (2021). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 13(2).
- Rivai Veitzal, & Ella Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2008). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. CV Alfabeta.