

Hubungan Penilaian Performa Atas Performa Karyawan Dan Peningkatan Karir

SUYATNO¹, MUHAMAD RIFKI¹, ABU RIZQI FEBRIAN¹

¹ Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global, Indonesia
 Email: ¹suyatno.s82@gmail.com, ²rifkimuhamadrm16@gmail.com,
³Aburizqi675@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan aspek yang penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Performa karyawan juga berhubungan atas kelancaran perusahaan. Performa karyawan tidak muncul secara langsung melainkan harus dengan evaluasi yang bersifat berkelanjutan. Tujuan dilakukannya analisis ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan penilaian performa atas performa karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan penilaian performa atas peningkatan karir karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan peningkatan karir atas performa karyawan. Metode yang di pakai adalah pendekatan deskriptif yang menggunakan metode kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Populasi yang ada dalam analisis ini adalah mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global. Adapun jumlah data sampel mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Globale sebanyak 125 orang. Responden yang mengisi kuesioner sebanyak 57 responden. Hasil analisis ini variable Penilaian Performa berhubungan atas Peningkatan Karir, Penilaian performa berhubungan atas Performa Karyawan, dan Peningkatan Karir berhubungan atas Performa Karyawan.

Kata kunci: Penilaian Performa, Performa Karyawan, Peningkatan Karir

ABSTRACT

*Employees are an important factor in a company to achieve company goals. Employee performance is also related to the smooth running of the company. Employee performance does not appear directly but must be carried out through ongoing evaluation. The purpose of this research is as follows: (1) To determine and analyze the relationship between performance appraisal and employee performance. (2) To determine and analyze the relationship between performance appraisal and employee career advancement. (3) To determine and analyze the relationship between career advancement and employee performance. The method used is a descriptive approach that uses quantitative methods by distributing questionnaires to collect primary data. The population in this research were students of the Bina Sarana Global Institute of Technology and Business. The sample data for Bina Sarana Globale Institute of Technology and Business students is 125 people. There were 57 respondents who filled out the questionnaire. The results of this research are that the variable Performance Appraisal is related to Career Improvement, Performance Appraisal is related to Employee Performance, and Career Improvement is related to Employee Performance. **Keywords:** Performance Appraisal, Employee Performance, Career Advancement.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola perusahaan secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Performa karyawan adalah masalah utama dalam sebuah perusahaan [4]. Performa karyawan yang memuaskan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan akan tetapi dibutuhkan evaluasi secara terus menerus. Performa karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi [5]. Hasil atau prestasi kerja karyawan akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Performa karyawan erat kaitannya dengan penilaian performa. Penilaian performa diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Penilaian performa hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik [6].

Penilaian performa karyawan adalah sebuah proses yang tidak hanya mengevaluasi pencapaian individu, tetapi juga menghubungkan peningkatan karir mereka di dalam perusahaan. Hubungan dari penilaian performa atas performa karyawan menjadi topik yang sangat penting dalam studi manajemen sumber daya manusia. Evaluasi yang efektif dan adil tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan karir juga salah satu hasil langsung dari penilaian performa yang baik. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Hal ini tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan progresif.

Analisis tentang hubungan antara penilaian performa atas peningkatan karir karyawan bukanlah hanya sekadar analisis statistik. Hal ini juga melibatkan pemahaman mendalam tentang aspek-aspek psikologis dan motivasi yang mendasari perilaku individu dalam konteks penilaian dan peningkatan di perusahaan. Melalui pendekatan deskriptif, studi ini bertujuan untuk menggali dampak positif dari penilaian performa yang efektif atas pertumbuhan profesional karyawan serta kontribusi mereka atas kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, kami akan mengeksplorasi berbagai teori dan temuan terkait memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana penilaian performa menghubungkan peningkatan karir karyawan. Dengan demikian, diharapkan melalui tulisan ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pemahaman teoritis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks evaluasi performa dan peningkatan karir di tempat kerja.

BAB I

METODE ANALISIS

Analisis ini dibuat untuk mengetahui hubungan penilaian performa atas performa karyawan dan peningkatan karir yang dilakukan di perusahaan. Peneliti juga mengkaji analisis sebelum nya demi bisa memahami permasalahan dari judul yang diambil, setelah mengetahui dan memahami permasalahan yang sudah di mengerti peneliti menyusun langkah selanjut nya yang akan di lakukan untuk analisis ini. Langkah yang sudah di ambil peneliti yaitu membuat pertanyaan yang berkaitan dengan judul yang peneliti ambil. Pertanyaan di buat dengan google form yang kemudian disebar melalui link kepada mahasiswa supaya dapat memberi respon atas pertanyaan yang telah peneliti buat. Berdasarkan analisis bisnis metode kuantitatif dapat menguji pada reaksi responden, perilaku responden, dan kemampuan responden. Cara tersebut merespon pertanyaan berapa banyak, seberapa sering, kapan, dan siapa.

1.1 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang analisis di atas, dihasilkan rumusan masalah analisis sebagai berikut:

1. Apakah penilaian performa berhubungan atas performa para pekerja?
2. Apakah performa karyawan berhubungan atas peningkatan karir?
3. Apakah penilaian performa berhubungan atas peningkatan karir?

1.2 TUJUAN ANALISIS

Untuk menjawab masalah analisis di atas, maka tujuan dari analisis ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa hubungan penilaian performa atas performa karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisa hubungan penilaian performa atas peningkatan karir karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisa hubungan performa atas peningkatan karir karyawan.

1.3 MANFAAT ANALISIS

1. Untuk akademik, adalah sebagai masukan bagi analisis selanjutnya.
2. Penambah wawasan dan memperdalam analisis di Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global

BAB II

LITERATUR DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Penilaian Performa

Berdasarkan pendapat Mathis & Jackson (2012) penilaian performa merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka bila dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Berdasarkan pendapat Bacal (2011) dalam terjemahan Surya Dharma Yanuar Irawan, penilaian prestasi kerja atau evaluasi performa merupakan tahapan yang melibatkan pimpinan dan karyawan yang bekerja sama untuk mengevaluasi kemajuan yang telah dicapai karyawan ke arah tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan performa dan untuk memutuskan apa yang berjalan baik selama periode yang sedang dikaji ulang dan apa saja yang berjalan kurang baik. Handoko (2014) mengatakan penilaian performa yaitu metode mengukur partisipasi antar karyawan didalam perusahaan. Nilai penting dari penilaian performa adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas performa yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.2 Tujuan Penilaian Performa

Berdasarkan pendapat Dessler (2015), terdapat beberapa manfaat dari penilaian performa, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen performa pemberi kerja. Manajemen performa berarti secara terus menerus memastikan bahwa performa setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
3. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.1.3 Pengertian Performa Karyawan

Performa karyawan merupakan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi. Performa ini diukur berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan, meliputi kualitas, kuantitas, efisiensi, dan efektivitas hasil kerja. Performa karyawan dapat dihubungkan oleh berbagai aspek, seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen. Evaluasi performa karyawan sering digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan, promosi, dan kompensasi.

2.1.4 Aspek-Aspek yang Memhubungkan Performa

Berdasarkan pendapat Steers dalam Suharto & Cahyono (2005) aspek-aspek yang menghubungkan performa adalah:

1. Kemampuan, perilaku dan minat kerja.
2. Penerimaan dan kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi karyawan yaitu daya energi yang mendorong.

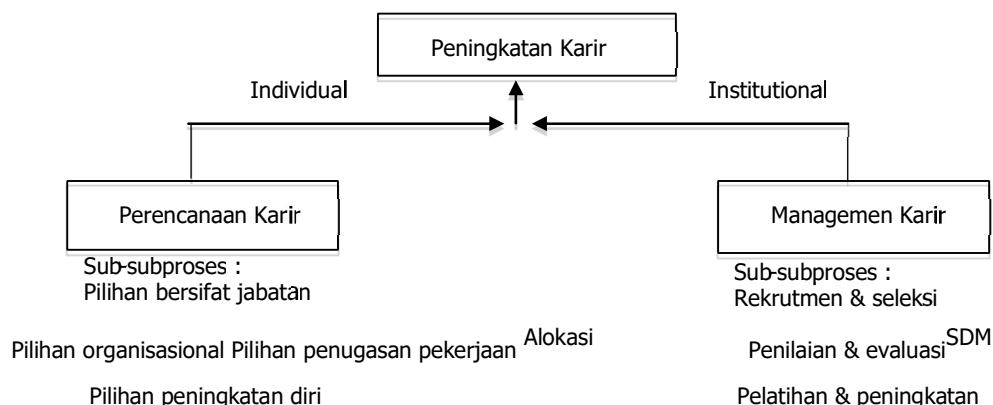
McCormick & Tiffin dalam Suharto & Cahyono (2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang menghubungkan performa yaitu:

1. Variabel Individu
Variabel individu terdiri dari pengalaman, gender, usia, motivasi, kondisi fisik, kebiasaan.
2. Variabel Situasional
Variabel situasional menyangkut dua aspek yaitu:
 - a. Aspek sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
 - b. Aspek fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

2.1.5 Peningkatan Karir

Menurut Edgar Schein, peningkatan karir adalah serangkaian pengalaman kerja yang diatur secara sistematis dan proses peningkatan kemampuan individu yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mencapai tujuan karir pribadi maupun tujuan organisasi.

Peningkatan karir adalah proses sistematis yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang. Ini mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, mentoring, dan rotasi pekerjaan yang dirancang untuk membantu individu mengembangkan kompetensi dan mempersiapkan mereka untuk peran dan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan.



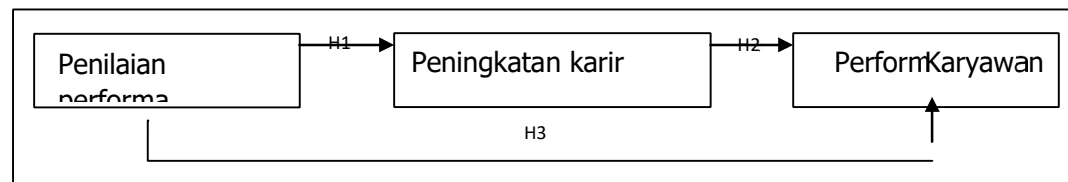
Gambar 2.1 Peningkatan Karir, Simamora (2001:504)

Berdasarkan pengertian di atas terdapat tanggung jawab yang berbeda antara individu/karyawan dan organisasi dalam mengelola karir, seperti terlihat pada bagan 2.1 diatas (Simamora, 2001:504): Dari Gambar 2.1 tersebut dapat diartikan bahwa perencanaan karir merupakan tahapan untuk:

- (1) Mengintropeksi diri sendiri atas peluang, kesempatan, kendala, pilihan dan konsekuensi,
- (2) Mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir,
- (3) Menyusun program kerja, pendidikan dan yang berhubungan dengan pengalaman yang bersifat peningkatan untuk menentukan arah, waktu dan tindakan yang diambil untuk meraih tujuan karir. Manajemen karir adalah proses berkelanjutan dalam mempersiapkan, penerapan dan pengawasan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu seiring dengan sistem karir manajemen.

2.2 KERANGKA PEMIKIRAN

Analisa ini dilakukan pada mahasiswa di Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global sebab untuk mengetahui pengaruh penilaian performa dapat berhubungan secara langsung atas performa karyawan. Selain itu secara tidak langsung penilaian performa melalui peningkatan karir juga berhubungan atas performa karyawan. Dalam model di atas penilaian performa digunakan sebagai variabel independen, peningkatan karir sebagai variabel intervening, dan performa karyawan sebagai variabel dependen. Selanjutnya metode analisis path akan digunakan untuk menguji hubungan antara penilaian performa dan performa karyawan melalui peningkatan karir. Berikut kerangka pemikiran analisis yang disajikan pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan Penilaian Performa dan Peningkatan Karir (Hipotesis 1)

Secara umum dapat diartikan bahwa penilaian performa tersebut merupakan sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Penilaian performa karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya (Hariandja: 2002:195).

Pada H1 akan dilihat apakah terdapat hubungan positif antara penilaian performa dan peningkatan karir. Hal ini dilakukan untuk membuktikan analisis yang dilakukan oleh Taniya & Dewi (2009) bahwa penilaian prestasi kerja terbukti efektif dan mempunyai hubungan yang baik atas peningkatan karir karyawan.

2.3 HIPOTESIS ANALISIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, adapun hipotesis dalam analisis ini diantaranya:

- H1 : Adanya hubungan penilaian performa atas peningkatan karir karyawan
- H2 : Adanya hubungan peningkatan karir atas performa karyawan
- H3 : Adanya hubungan penilaian performa atas performa karyawan

BAB III METODOLOGI ANALISIS

3.1 RANCANGAN ANALISIS

Jenis analisis yang digunakan dalam analisis ini adalah analisis asosiatif (hubungan) dengan teknik analisis data kuantitatif. Analisis asosiatif (hubungan) adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui hasil antara dua variabel atau lebih (hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen). Dengan analisis ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk meramalkan, menjelaskan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:11). Dalam analisis ini dilakukan hipotesis-hipotesis mengenai hubungan performa atas performa karyawan, hubungan peningkatan karir atas performa karyawan dan hubungan penilaian performa atas peningkatan karir,.

3.2 SAMPEL DAN POPULASI

Pertanyakan yang diberikan atas Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global yang sudah bekerja baik di pemerintahan maupun perusahaan swasta.

3.3 VARIABEL ANALISIS

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:2) pengertian variabel analisis yaitu segala berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisa sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam analisa yang dilakukan penulis terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:59) "Variabel dependen ialah variabel yang dihubungkan atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas)." Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam analisis adalah performa karyawan.
2. Variabel independen berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:59) adalah "variabel yang menghubungkan suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)." Variabel independen pada analisis ini adalah variabel penilaian performa.
3. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:59) Variabel *intervening* yaitu variabel yang secara teoritis menghubungkan hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* dalam analisis ini yaitu peningkatan karir karyawan.

3.4 OPERASIONAL VARIABEL

Operasional variabel diperlukan untuk mengetahui jenis dan indikator variabel yang digunakan dalam analisis. Selain itu, proses ini juga dimaksudkan untuk mengetahui skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Berikut adalah operasionalisasi variabel dalam analisis ini:

1. Penilaian Performa (X)
2. Performa Karyawan (Y)
3. Peningkatan Karir (Z)

3.5 LOKASI DAN WAKTU ANALISIS

Analisis dilakukan melalui kuisioner yang dikirimkan ke mahasiswa BD 22 melalui link google form.

BAB IV PEMBAHASAN dan HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Berkenaan dengan analisis yang berhubungan dengan sumber daya manusia maka karakteristik responden merupakan hal yang sangat penting. Jumlah responden yang dianalisis dalam analisis berjumlah 57 mahasiswa. Dari data kuisioner yang disampaikan kepada responden diperoleh data umum tentang deskripsi responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, masa kerja dan status karyawan.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	28	49
Perempuan	29	51
Total	57	100

Sumber : Hasil Analisis Data, google form

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Mahasiswa yang bekerja dan pelajar

No	Masa Kerja(Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 - 5	37	65,4
2	6 - 10	13	21,8
3	>10	7	12,8
	Total	57	100

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

4.2.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas 57 responden terpilih. Hasil uji validitas penilaian performa, performa dan peningkatan karir. Dari hasil analisis tentang uji validitas instrumen analisis didapat nilai korelasi antara skor variabel dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada signifikansi 0,05 dan jumlah responden (n) = 57, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,256. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua instrumen analisis yang digunakan dalam analisis ini adalah valid. Berdasarkan hasil uji validitas di atas didapat nilai korelasi untuk semua item adalah valid dikarenakan nilai $r_{\text{hitung}} = \text{Pearson Correlation} > r_{\text{tabel}} = 0,256$, artinya semua data tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total sehingga tidak ada item pertanyaan yang harus dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil output Tabel 4.3 tentang uji reliabilitas instrumen jika perbandingan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,256$ pada signifikansi 0,05 dan jumlah data $n = 57$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen analisis variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Instrumen Analisis Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Penilaian performa	0,704	10	Reliabel
Peningkatan Karir	0,783	10	Reliabel
Performa Karyawan	0,881	19	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui gambaran empiris tentang penilaian performa, peningkatan karir dan performa karyawan pada mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global, terlebih dahulu membuat suatu ukuran sebagai pembandingan. Untuk itu langkah yang dilakukan adalah menyeleksi hasil kuisioner yang kembali dari responden. Jawaban yang lengkap dibuat tabulasi untuk pengolahan data. Dari rentang skor yang diperoleh kemudian dibuat tingkatan kategori sesuai banyaknya klasifikasi yang dikehendaki.

Di bawah ini merupakan Tabel 4.8 kriteria jawaban persepsi responden.

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden Pada Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global

Kriteria	Interval
Sangat tidak baik	$1 \leq X < 1,8$
Tidak baik	$1,8 \leq X < 2,6$
Cukup	$2,6 \leq X < 3,4$
Baik	$3,4 \leq X < 4,2$
Sangat Baik	$4,2 \leq X \leq 5$

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

Dari kriteria kepuasan persepsi responden maka akan dijabarkan hasil analisis dari variabel penilaian performa, performa karyawan dan peningkatan karir yang dirangkum dalam tabel kepuasan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Tabel 4.5
Uji Normalitas Variabel Penilaian Performa dan Performa Karyawan Dengan Teknik Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual 1	Unstandardized Residual 2
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	6,62289712	2,74317971
Most Extreme Differences		,089	,168
	Absolute Positive	,061	,080
	Negative	-,089	-,168
		,670	1,269
Kolmogorov-Smirnov Z			
Asymp. Sig. (2-tailed)		,760	,080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

2). Uji Linieritas

Tabel 4.6

Uji Linieritas Variabel Penilaian Performa dan Variabel Peningkatan Karir atas Variabel Performa Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Performa Peg * penilaian Performa	Between Groups	(Combined)	856,713	13	65,901	1,245	,283
		Linearity	419,238	1	419,238	7,919	,007
		Deviation from Linearity	437,475	12	36,456	,689	,753
	Within Groups		2276,570	43	52,943		
	Total		3133,263	56			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Performa Peg * Peng Karir	Between Groups	(Combined)	1657,152	15	110,343	3,061	,002
		Linearity	664,967	1	664,967	18,445	,000
		Deviation from Linearity	990,185	14	70,727	1,962	,047
	Within Groups		1478,111	41	36,051		
	Total		3133,263	56			

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024.

Tabel 4.7

Uji Linieritas Penilaian Performa atas variabel Peningkatan Karir

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Peng Karir * penilaian Performa	Between Groups	(Combined)	499,217	13	38,401	5,123	,000
		Linearity	400,107	1	400,107	53,382	,000
		Deviation from Linearity	99,110	12	8,259	1,102	,383
	Within Groups		322,292	43	7,495		
	Total		821,509	56			

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

3). Uji t

Tabel 4.8
Analisis Uji t Penilaian Performa Atas Peningkatan Karir
 COEFFICIENTS^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,368	4,584		1,607	,114
penilaian Performa	,800	,111	,698	7,226	,000

a. Dependent Variable: Peng Karir

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024.

Tabel 4.9
Analisis Uji t Penilaian Performa dan Peningkatan Karir Atas
Performa Karyawan
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,071	11,428		2,894	,005
penilaian Performa	,193	,376	,086	,513	,610
Peng Karir	,782	,329	,400	2,380	,021

a. Dependent Variable: Performa Peg

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024.

4). Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Tabel 4.10
Analisis Uji Koefisien Determinasi (R Square) Penilaian performa
atas performa Karyawan melalui Peningkatan Karir
 MODEL SUMMARY^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,465 ^a	,216	,187	6,744

a. Predictors: (Constant), Peng Karir, penilaian Performa

b. Dependent Variable: Performa Peg

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

Tabel 4.11
Analisis Uji Koefisien Determinasi (R Square) Atas Penilaian Performa Peningkatan Karir

MODEL SUMMARY^B

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,698 ^a	,487	,478	2,768

a. Predictors: (Constant), penilaian Performa

b. Dependent Variable: Peng Karir

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

4.2.4 Analisis Dengan Diagram Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 4.12
Analisis Koefisien Korelasi Penilaian Performa, Peningkatan Karir, dan Performa Karyawan
CORRELATIONS

		penilaian Performa	Peng Karir	Performa Peg
penilaian Performa	Pearson Correlation	1	,698**	,366**
	Sig. (2-tailed)		,000	,005
	N	57	57	57
Peng Karir	Pearson Correlation	,698**	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	57	57	57
Performa Peg	Pearson Correlation	,366*	,461**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	
	N	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Analisis Data, 2024

Dari hasil diatas untuk nilai probabilitas penilaian performa dengan peningkatan karir diperoleh nilai probabilitas = $0,000 < 0,01$ sehingga terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas penilaian performa dengan performa karyawan = $0,05 > 0,01$ artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan. Nilai probabilitas peningkatan karir dengan performa karyawan = $0,000 < 0,01$ artinya terdapat korelasi yang signifikan.

4.2.5 Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Penilaian Performa dan Peningkatan Karir (Hipotesis 1)

Pada H1 dapat membuktikan analisis yang dilakukan oleh Taniya & Dewi (2009) bahwa penilaian prestasi kerja telah terbukti efektif dan mempunyai hubungan yang baik atas peningkatan karir karyawan. Dari hasil uji parsial pada tabel 4.16 variabel performa karyawan berhubungan signifikan atas variabel peningkatan karir dengan

menghasilkan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, artinya pengujian variabel penilaian performa memberikan hubungan positif atas peningkatan karir pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji korelasi penilaian performa memiliki korelasi yang kuat sebesar 0,698 atas peningkatan karir. Selain itu penilaian performa memiliki nilai t hitung sebesar 7,226 lebih besar dari nilai t tabel 1,672. Dari hasil koefisien determinasi didapat hasil uji sebesar 0,487, Artinya penilaian performa yang baik akan berakibat pada peningkatan peningkatan karir karyawan sebesar 48,7% dan sisanya 51,3% dihubungkan aspek diluar model. Dari hasil ini maka hipotesis pertama analisis dapat diterima kebenarannya.

Hubungan Peningkatan Karir dan Performa Karyawan (Hipotesis 2)

Pada H2 variabel peningkatan karir secara parsial tidak berhubungan signifikan atas performa karyawan dengan nilai signifikan $0,021 > 0,005$ artinya peningkatan karir tidak memiliki hubungan positif atas performa karyawan. Hal ini tidak sejalan untuk mendukung analisis yang telah dilakukan oleh Taniya & Dewi (2009) dimana peningkatan karir berperan untuk meningkatkan motivasi karir serta performa karyawan. Dari hasil analisis ini peningkatan karir berkorelasi yang sedang sebesar 0,461 atas performa karyawan. Sebesar 21,6% variabel peningkatan karir berhubungan atas performa karyawan dan sisanya sebesar 79,4% dihubungkan variabel lain diluar model regresi. Sehingga dengan adanya peningkatan karir yang rendah tidak dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan performa mereka. Dari hasil ini maka hipotesis kedua analisis tidak dapat diterima kebenarannya.

Hubungan Penilaian Performa dan Performa Karyawan (Hipotesis 3)

Pada H3 tidak dapat mendukung hasil analisis yang dilakukan oleh Haider et al., (2013) dan Lillian et al., (2011) dimana terdapat hubungan positif antara penilaian performa atas performa karyawan. Pada analisis ini variabel penilaian performa tidak berhubungan signifikan atas variabel performa karyawan karena nilai $\text{sig} = 0,610 > 0,05$. Dari hasil uji korelasi penilaian performa memiliki korelasi yang lemah sebesar 0,366 atas performa karyawan. Artinya semakin rendah penilaian performa maka semakin lemah performa karyawan. Penilaian performa memberikan hubungan sebesar 21,6% atas Performa Karyawan melalui peningkatan karir, sisanya sebesar 79,4% dihubungkan oleh aspek diluar model regresi. Dari hasil ini maka hipotesis ketiga analisis tidak dapat diterima kebenarannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dari koresponden mahasiswa BD 22 Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global untuk melihat hubungan penilaian performa atas performa karyawan melalui peningkatan karir, maka kesimpulan yang dapat dibahas adalah sebagai berikut:

- 1). Dari hasil uji secara parsial dengan analisis path, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan yang positif sebesar 0,000 pada taraf signifikansi 5% antara penilaian performa atas peningkatan karir karyawan pada **Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Bina Sarana Global**. Dari hasil ini maka hipotesis pertama analisis dapat diterima kebenarannya.
- 2). Dari hasil analisis ini peningkatan karir berkorelasi yang sedang sebesar 0,461 atas performa karyawan. Sebesar 21,6% variabel peningkatan karir berhubungan atas performa karyawan dan sisanya sebesar 79,4% dihubungkan variabel lain diluar model regresi. Variabel peningkatan karir tidak berhubungan signifikan atas variabel performa karyawan dengan nilai $\text{sig} = 0,021 > 0,05$. Dari hasil ini maka hipotesis kedua analisis tidak dapat diterima kebenarannya.
- 3). Dalam analisis ini variabel penilaian performa tidak berhubungan signifikan atas variabel performa karyawan karena nilai $\text{sig} = 0,610 > 0,05$. Penilaian performanya memberikan hubungan sebesar 21,6% atas Performa Karyawan melalui peningkatan karir, sisanya sebesar 79,4% dihubungkan oleh aspek diluar model regresi. Dari hasil ini maka hipotesis ketiga analisis tidak dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Penerapan sistem penilaian performa karyawan harus selalu diterapkan dengan benarsupaya menumbuhkan hal positif pada sistem penilaian performa yang dilakukan, sehingga akan semakin mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kerja setiap karyawan.
2. Penilaian performa yang dilakukan secara berkala dapat lebih dioptimalkan dengan mengutamakan keutamaan penilaian kerja tersebut sehingga setiap karyawan tidak beranggapan bahwa penilaian performa itu hanya sebuah syarat dalam peningkatan karir.
3. Penilaian hasil performa yang nyata mutlak harus dilaksanakan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan sehingga mempunyai hubungan yang baik atas peningkatan karir karyawan.
4. Penulis berharap dengan adanya sistem penilaian performa untuk peningkatan karir dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengembangkan karir

dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, perilaku dan kemampuan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan performa karyawan dan dikemudian hari akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Ardianto, Muhammad. 2010. *Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Atas Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Wahana Mandiri Indonesia*. Universitas Islam Riau. Skripsi. Tidak dipublikasikan
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Analisis: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Bacal, Robert. 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Peningkatan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Grasindo, Jossey-Bass Inc.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Performa: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Iqbal-Nadeem, Naveed Ahmad, ZeeshanHaider, YumnaBatoool, dan Qurat-ul-ain. 2013. *Impact of Performance Appraisal on Employee's Performance Involving the Moderating Role of Motivation*.
- Jachjasaputra, H. 2004. *Banyak Keluhan atas Performa Aparatur Pemerintah*. www.jabar.go.id
- Lillian et al.,. 2010. *Dampak Penilaian Performa Atas Sistem Karyawan Negeri di Kementerian Pekerjaan Umum di Kenya*.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Noe, R.A, et al., 2003. *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, 4th Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Rebertson, Gordon. 2002. *Loka Karya Review Performa*. Jakarta: BKP dan Executive Education

- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2008. *Performance Appraisal. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saputra, Bobby Wiryawan. 2013. *Aspek-Aspek yang Menghubungkan Penilaian Performa*. Bandung: Harapan Bangsa Business School
- Schuler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela, Lijan. 2012. *Performa Karyawan: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2007. *Metode Analisis Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Analisis*. Bandung: CV Alfabeta
- Tangkuman, Kevin., Tewal, Bernhard. dan Trang, Irvan. 2015. *Penilaian Performa, Reward Dan Punishment Atas Performa Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2.
- Taniya, Mira dan Dewi Christina. 2009. *Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Atas Peningkatan Karir Karyawan pada PT. Integrated Facility Services*.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Akuntansi: Metode Riset Sebagai Cara Analisis Ilmiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Performa Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga*. Jakarta: Grafindo Persada
- www.bankkalbar.co.id