

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR, PENILAIAN PRESTASI KERJA, DAN  
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PRASARANA PEMUKIMAN  
WILAYAH SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF CAREER PLANNING, JOB PERFORMANCE APPRAISAL, AND TRAINING ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BALAI PRASARANA PEMUKIMAN WILAYAH SULAWESI  
UTARA*

Oleh:

**Dewi Faramitha Singal<sup>1</sup>**  
**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**  
**Merinda H. C. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[singaldewi97@gmail.com](mailto:singaldewi97@gmail.com)  
<sup>2</sup>[greissendow@yahoo.com](mailto:greissendow@yahoo.com)  
<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Perencanaan karir penilaian prestasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. Metode Pengumpulan Data disini dengan cara membagikan Kuesioner kepada pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 51 pegawai dan mereka dijadikan sampel. Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana pengambilan sampel adalah semua karyawan dengan jumlah sampel 51 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penilaian prestasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kerjasama perencanaan karir, penilaian prestasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pelatihan, kinerja karyawan

**Abstract:** This study aims to determine whether there is an effect of career planning, job performance appraisal and training on employee performance at Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. The data collection method here is by distributing questionnaires to employees at Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. The population of this study were 51 employees and they were used as samples. Sampling method in this study using a saturated sampling technique where the sampling is all employees with a sample of 51 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the partially tested research show that career planning has a positive and insignificant effect on employee performance, while job performance appraisal and training have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous testing shows that the collaboration of career planning, job performance appraisal and training has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** career planning, job performance appraisal, training, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Disituasi sekarang ini perusahaan dituntut untuk bersaing dalam hal sumber daya karena untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan loyalitas dan kinerja untuk tujuan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses penerapan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf,

penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan demi pencapaian tujuan perusahaan.

Dimasa pandemi COVID-19 saat ini, perusahaan harus memikirkan bagaimana mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai secara efektif dan efisien. Disituasi saat ini juga banyak masalah dan kendala yang datang sehingga menghambat dan menurunnya kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti perencanaan karir, penilaian prestasi kerja dan pelatihan. Perencanaan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan perencanaan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Perencanaan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain perencanaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan perusahaan.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan tujuan program yang membantu karyawan yang dilatih untuk memahami tujuan program. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perencanaan dan pengembangan karir yang dilakukan oleh Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara menggunakan strategi pengelolaan SDM di perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja dengan menggunakan pola karier. Sistem pengembangan pola karier yang tepat mampu memberikan arah bagi pegawai untuk pengembangan dirinya. Sistem pengembangan pola karier yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dibalik proses perencanaan dan pengembangan karir tersebut sering juga terjadi ketidakseimbangan terhadap jenjang karir pegawai sehingga berdampak pada aktivitas perusahaan. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara sering melakukan Pelatihan keahlian atau skill training yang merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program skill training relatif sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti. Bukan hanya pelatihan keahlian, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara juga menerapkan Pelatihan tim yang dilakukan dengan bekerja sama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah tim kerja. Pelatihan tim biasanya dilakukan di luar ruangan dengan menerapkan beberapa permainan namun tidak jarang pelatihan tim juga dilakukan di dalam kantor. Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Utara".

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Penilaian Pretasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perencanaan Karir

Perencanaan karir ialah sebuah perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang anggota organisasi atau pegawai sebagai individu meneliti proses kenaikan jabatan atau pangkat sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya (Martoyo, 2007). Yean dan Yahya (2013: 25) menjelaskan bahwa perencanaan karir adalah kegiatan yang membuat seseorang individu untuk bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Usaha mengembangkan karir tersebut dapat diwujudkan dalam sebuah tindakan nyata.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Hasibuan (2011:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### Pelatihan

Widodo (2015:82) menjelaskan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

### Kinerja Karyawan

Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu" Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Nawawi (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

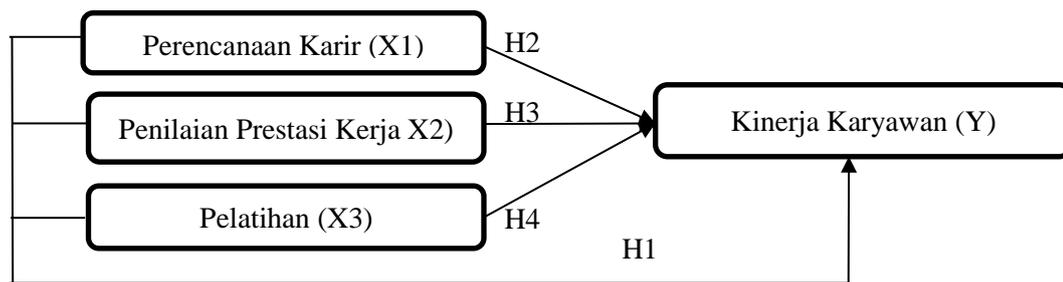
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Massie, Tewel, dan Sendow (2015) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Populasi sebanyak 40 pegawai telah disurvei sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai secara simultan dan secara parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian Piri, Dotulong, dan Pandowo (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manado Dive Club. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling yaitu seluruh karyawan PT. Manado Dive Club yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Dengan uji ini dapat dilihat bagaimana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club.

Penelitian Mulyadi, Hidayati, dan Maria (2018) bertujuan untuk menguji dan menganalisis Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda. Penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan sebutan SPSS versi 16 dalam menganalisis data. Hasil Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara

## Model Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2021

## Hipotesis Penelitian

1. Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Secara Simultan Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Perencanaan Karir Secara Parsial Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penilaian Prestasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pelatihan Secara Parsial Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yakni untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja.

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Sugiyono (2019:126) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara yang berjumlah 51 orang. Sugiyono (2019:127) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan Teknik *probability sampling* yaitu *simple random* dengan menggunakan rumus slovin sejumlah 34 orang. Sugiyono (2019:129) menjelaskan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perencanaan karir adalah Perencanaan karir adalah proses melalui masa seseorang memilih sasaran karir (posisi diwaktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir)
2. Penilaian prestasi kerja adalah Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan
3. Pelatihan adalah Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya
4. Kinerja Karyawan adalah Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

### Metode Analisis Data

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variable dependent memiliki distribusi normal atau tidak. Analisis statistik dilakukan agar dapat mengetahui normalitas data yang diuji dengan menggunakan distribusi grafik *P-P Plot*.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varian antara pengamatan yang satu ke pengamatan lainnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2005), untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terhadap variabel dependent, digunakan teknis analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression method*). Penelitian ini menggunakan variabel independen diantaranya yaitu Perencanaan karir, penilaian prestasi kerjs, pelatihan terhadap kinerja untuk variabel dependennya. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= bilangan berkonstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= koefisien regresi
$X_1$	= perencanaan karir
$X_2$	= penilaian prestasi kerja
$X_3$	= pelatihan
e	= error term

### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah bilangan yang menyatakan variasi total Y yang dijelaskan oleh garis regresi (Sarwoko, 2005). Nilai koefisien determinan adalah nol dan satu.

### Uji F (Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan si F.

### Uji T (Parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Perencanaan karir (X1), Penilaian Prestasi Kerja (X2), Pelatihan (X3), dan Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel. Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indicator	Pearson Cor	Nilai Sig	Status
Perencanaan karir (X1)	X1.1	0,710	0,000	Valid
	X1.2	0,680	0,000	Valid
	X1.3	0,848	0,000	Valid
	X1.4	0,726	0,000	Valid
	X1.5	0,605	0,000	Valid
	X1.6	0,632	0,000	Valid
	X1.7	0,765	0,000	Valid
Penilaian Prestasi Kerja (X2)	X2.1	0,590	0,000	Valid
	X2.2	0,664	0,000	Valid
	X2.3	0,700	0,000	Valid
	X2.4	0,674	0,000	Valid
	X2.5	0,658	0,000	Valid
	X2.6	0,689	0,000	Valid
	X2.7	0,729	0,000	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0,679	0,000	Valid
	X3.2	0,587	0,000	Valid
	X3.3	0,650	0,000	Valid
	X3.4	0,579	0,000	Valid
	X3.5	0,651	0,000	Valid
	X3.6	0,656	0,000	Valid
	X3.7	0,479	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,687	0,000	Valid
	Y.2	0,721	0,000	Valid
	Y.3	0,592	0,000	Valid
	Y.4	0,795	0,000	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2021

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

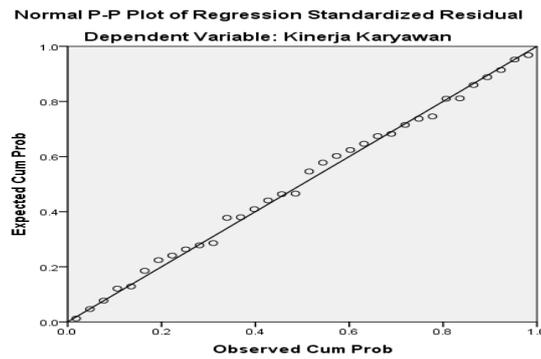
Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Perencanaan karir (X1)	0,838	Reliabel
Penilaian prestasi kerja (X2)	0,802	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,724	Reliabel
Kinerja (Y)	0,653	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variable perencanaan karir (X1), penilaian prestasi kerja (X2), pelatihan (X3), dan kinerja (X3) memiliki nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,339. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik p-plot model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Grafik P-Plot**  
*Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2021*

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

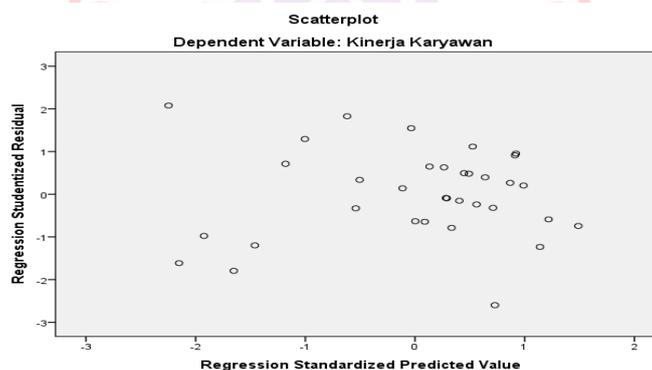
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Perencanaan karir	.818	1.222
	Penilaian prestasi kerja	.979	1.021
	Pelatihan	.832	1.202

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan perhitungan nilai TOL dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variable independent dalam model regresi.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**  
*Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

$$Y = 12.303 + 0.125 + 0.215 + 0.152 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda 12.303. Hal ini menunjukkan bahwa jika perencanaan

- karir, penilaian prestasi kerja, dan pelatihan nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja adalah sebesar 12.303
2. Koefisien regresi untuk variable perencanaan karir adalah sebesar 0.125. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada perencanaan karir, sementara penilaian prestasi kerja dan pelatihan diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.125.
  3. Koefisien regresi untuk variable penilaian perstasi kerja adalah sebesar 0.215. hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada penilaian prestasi kerja, sementara perencanaan karir dan pelatihan diasumsikan tetap maka besarnya kinerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.25.
  4. Koefisien regresi untuk variable pelatihan adalah sebesar 0.152. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu-satuan pada pelatihan sementara perencanaan karir dan penilaian prestasi kerja diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.152.

**Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients		
1	(Constant)	12.303		2.822	.008
	Perencanaan karir	.125	.093	1.334	.192
	Penilaian prestasi kerja	.215	.092	2.340	.026
	Pelatihan	.152	.119	1.285	.209

Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2021

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.473 <sup>a</sup>	.223	.146	1.549	2.394

a. Predictors: (Constant), perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: olahan data SPSS 23, 2022

Berdasarkan table 5 dapat dilihat nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan sebesar 0,473 atau 47.3%. Angka ini menjelaskan bahwa kinerja pada Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara dipengaruhi oleh factor perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pelatihan sebanyak 44.3%, sedangkan sisanya 55.7% dipengaruhi oleh factor-faktor atau variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis****Uji F****Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.718	3	6.906	2.977	.003 <sup>b</sup>
	Residual	72.017	30	2.401		
	Total	92.735	33			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pelatihan

Sumber: olahan data SPSS 23, 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 2.877 dengan nilai signifikan 0.003. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel (2,92) maka perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

		Coefficients <sup>a</sup>	
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.822	.008
	Perencanaan Karir	1.334	.192
	Penilaian Prestasi Kerja	2.340	.026
	Pelatihan	1.285	.209

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: olahan data SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk variable perencanaan karir diperoleh angka t-hitung sebesar  $1.334 < 2.042$  t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,192 dengan demikian artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari perencanaan karir terhadap kinerja.
2. Untuk variable penilaian prestasi kerja diperoleh angka t-hitung sebesar  $2.340 > 2.042$  t-tabel dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.026. Dengan demikian artinya ada pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja.
3. Untuk variable pelatihan diperoleh angka t-hitung sebesar  $1.285 < 2.042$  t-tabel dan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,209. Dengan demikian artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari pelatihan terhadap kinerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Perencanaan karier merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai dalam setiap organisasi karena memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Perencanaan karir adalah proses yang penuh pertimbangan saat seseorang memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lainnya dari seseorang (Dessler, 2019). Berdasarkan hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak bergantung pada penerapan perencanaan karir suatu organisasi. Meskipun seorang pegawai yang rencana karir individualnya tidak terpenuhi di dalam organisasi, pegawai tersebut tetap menunjukkan kinerja yang baik dan bahkan tetap loyal dalam organisasi. Selain itu, terdapat kemungkinan organisasi kurang dalam merencanakan kebutuhan karir yang diperlukan oleh pegawai dimana perencanaan karir tidak dilakukan secara menyeluruh, hanya bagi pegawai tertentu. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rimper dan Kawet (2014) menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan. Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1996:135). Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti dalam peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan harus menerapkan penilaian prestasi kerja dengan baik agar para pegawai bersemangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Bagi pegawai, penilaian prestasi kerja tidak hanya menunjukkan kelebihan namun juga kekurangan hasil kerja mereka. Selain itu, dengan adanya penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa bahwa penghargaan/imbalance yang mereka terima sesuai dengan tingkat kerja. Penilaian prestasi juga mencerminkan perhatian atasan terhadap pegawai yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Balqis dan Sugiono (2020) menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan program pelatihan karyawan dapat membantu karyawan untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan agar menjalankan pekerjaannya dengan baik

yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis perusahaan/organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari pelatihan terhadap kinerja. Hal ini berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dengan memberikan pelatihan karena bisa saja metode pelatihan atau materi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan pegawai. Selain itu penerapan program bisa saja tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga pegawai tidak bisa mengembangkan kemampuan dan keahliannya yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, meskipun pelatihan semakin baik belum menjamin kinerja pegawai meningkat. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Sahanggamu dan Mandey (2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara simultan melalui uji F, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Perencanaan karir dan pelatihan secara parsial melalui uji t berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara.
3. Penilaian prestasi kerja secara parsial melalui uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran dalam penelitian ini, yaitu pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan dalam penerapan penilaian prestasi kerja agar kinerja pegawai semakin meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Prograd, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, Vol. 16, No. 1. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1004/828>. Diakses pada 14 September 2022
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Massie, R., Tewel, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No. 05. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>. Diakses pada 30 Juli 2021.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29-37. [https://www.researchgate.net/publication/327264780\\_Pengaruh\\_perencanaan\\_karir\\_pelatihan\\_dan\\_pengembangan\\_karir\\_terhadap\\_kinerja\\_karyawan](https://www.researchgate.net/publication/327264780_Pengaruh_perencanaan_karir_pelatihan_dan_pengembangan_karir_terhadap_kinerja_karyawan). Diakses pada 1 November 2021.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah

- Piri, A. S., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja dan Insetif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2, 389-398. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/39353>. Diakses pada 25 Oktober 2021.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 4, 364- 481. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6345>. Diakses pada 30 Juli 2021.
- Sahanggamu, P., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 2 No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>. Diakses pada 1 November 2021.
- Sarwoko. (2005). *Dasar – Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yean, F. T., & Yahya, K. K. (2013). The Influence of Human Resource Management Practice and Career Strategy on Career Satisfaction of Insurance Agent. *International Journal of Business and Society*, Vol. 14, No.2, 193-206. [https://www.researchgate.net/publication/289152862\\_The\\_influence\\_of\\_human\\_resource\\_management\\_practices\\_and\\_career\\_strategy\\_on\\_career\\_satisfaction\\_of\\_insurance\\_agents](https://www.researchgate.net/publication/289152862_The_influence_of_human_resource_management_practices_and_career_strategy_on_career_satisfaction_of_insurance_agents). Diakses pada 14 September 2022