

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern ini tentu banyak terjadi adanya suatu perubahan, yang mana perubahan tersebut dapat berupa perkembangan dan kemajuan baik dalam suatu perusahaan, organisasi, maupun individu itu sendiri. Salah satu faktor pemicu seorang individu untuk terus berusaha dan mengalami perubahan menjadi lebih baik lagi, khususnya bekerja dalam suatu perusahaan dalam organisasi, ialah adanya kesempatan untuk maju atau lebih baik dari posisi saat ini.

Dalam kehidupan kita tentu tidak luput dari yang namanya manajemen. Mulai dari rumah tangga, pekerjaan, itu kerap diliputi manajemen di dalamnya. Manajemen ialah suatu kegiatan yang meliputi ada beberapa tindakan yang mana terdapat konsep dasar manajemen menurut George R. Kelly sejumlah 4 konsep yaitu *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (pengendalian) yang mana ini dilakukan untuk mencapai suatu sasaran atau target dan tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. (George R. Kelly dalam Handayadiningkat, 1985:25)

Sumber daya manusia itu mempunyai peran yang sangat penting terkhusus pada organisasi dan perusahaan termasuk untuk menggapai tujuan serta target yang ditetapkan. Dalam sumber daya manusia sudah mencakup hal-hal mengenai manusia-manusia yang terlibat dalam suatu perusahaan/organisasi tersebut, mulai dari level bawah (*low management*) hingga level teratas (*top management*). Jadi, keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan dan organisasi bisa kita telaah dari bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/organisasi tersebut.

Pada umumnya, kegiatan-kegiatan yang ada pada sumber daya manusia itu terlihat dari beragam sisi, misalnya seperti sisi pekerjaan dan sisi manusia atau karyawan itu sendiri. Dalam sisi pekerjaan itu contohnya analisis pekerjaan dan juga evaluasi kerja. Sedangkan dari sisi karyawan tersebut terdiri dari pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, promosi, kompensasi, dan sebagainya. Jadi

ini bisa diambil kesimpulannya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia jika diartikan itu ialah merupakan sebagai proses yang di dalamnya ada beberapa kegiatan seperti perencanaan, pengawasan, pengembangan, evaluasi, promosi, kompensasi, dan juga pemutusan kerja untuk menggapai tujuan.

Bekerja dapat diindentikkan dengan karir. Seluruh karyawan memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan tersebut tentu berkaitan dengan nasib dan masa depannya. Apabila masa depannya bergantung pada pekerjaan atau karirnya saat ini, maka bagaimana dengan keadaan masa depan kehidupannya tergantung perkembangan karirnya. Dengan berkembangnya karir tersebut akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut. Dengan terjadinya pengembangan karir, para karyawan mengharapkan keadaan dan nasibnya akan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Pengembangan karir ialah proses perubahan berupa perkembangan dan peningkatan dari dalam individu karyawan guna menggapai sasaran termasuk rencana karir. Disini dapat diartikan bahwa pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan karir dengan memanfaatkan potensi, kualifikasi dan pengalaman tertentu untuk maju dan berkembang lebih baik dari posisi saat ini. (Menurut Handoko, 2000)

Adapun tujuan dan manfaat adanya pengembangan karir, yaitu: mendorong perusahaan dan individu tersebut dalam mencapai tujuannya, menunjukkan hubungan kesejahteraan, meningkatkan kedekatan hubungan diantara karyawan dan perusahaan/organisasi, pengimplementasian program-program perusahaan, dan sebagainya. (Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, dari Fubrin J. Andrew, 2005: 77-78)

Melihat dari tujuan dan manfaat pengembangan karir, dapat dipahami bahwa pengembangan karir adalah salah satu usaha dan dorongan yang diberikan agar bisa meningkatkan potensi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan melalui berbagai cara yang mana menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan seperti melalui pelatihan, dan juga promosi jabatan.

Motivasi adalah dukungan yang muncul yang asalnya bisa dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja ini berarti bisa

menjadi penunjang dan mendorong individu atau karyawan tersebut agar lebih bergairah, terdorong dan terpacu lagi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, ini bisa mendukung dan menunjang kondisi lingkungan kerja yang baik dan juga kondusif. Karena pada dasarnya, apapun bidang pekerjaannya, segala hal mengenai kreativitas sangat dibutuhkan dalam bekerja. Dengan begitu, karyawan tersebut akan dapat lebih berinovasi yang lebih baik lagi. Untuk itu, motivasi kerja sangatlah diperlukan. Apabila kurangnya motivasi dalam bekerja, karyawan akan kewalahan dan kesulitan dalam bekerja dan dapat membawa energi kurang positif dalam pekerjaannya, sehingga akan menghambat segala hal yang berkaitan dalam pencapaian tujuan, contohnya seperti pengembangan karir.

Di samping itu sudah menjadi tugas seorang pemimpin dan sesama kerja untuk saling memotivasi agar para karyawan dan seluruh bagian perusahaan lebih terdorong semangat kerjanya, sehingga hasil kinerjanya pun akan lebih maksimal dan memuaskan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin giat pula karyawan dalam bekerja.

Pengembangan karir bagi karyawan merupakan suatu langkah yang dilakukan sebagai upaya pencapaian diri agar adanya peningkatan dan perbaikan baik dalam segi ekonomi ataupun status sosial karyawan tersebut. Sebagai seorang karyawan tentu tidak hanya ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan saja, karena pasti setiap karyawan ingin mengembangkan karirnya untuk status yang lebih baik dari sebelumnya.

Penilaian prestasi kerja ialah berupa proses yang memiliki maksud supaya mengarifi dan menafsirkan suatu tingkat kinerja karyawan yang mana jika dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan yang lainnya. Ada pun tujuan dari adanya penilaian prestasi kerja adalah untuk meluruskan serta mengembangkan prestasi kerja karyawan yang sehingga nantinya bisa bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lainnya seperti seleksi atau penyingkiran, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan PHK. (Mutiara. S. Panggabean, 2004: 72)

Adapun metode yang dapat dilakukan agar bisa memperbaiki dan mengembangkan kualitas karyawan tersebut yaitu dengan adanya penilaian prestasi kerja. Yang dikhususkan dalam penilaian prestasi kerja ini adalah bagaimana penilaian seorang karyawan tersebut dalam berusaha untuk mengembangkan karirnya. Dengan kata lain, dalam pengembangan karir karyawan yang memiliki penilaian prestasi kerja yang baik, karyawan tersebut diarahkan untuk dapat lebih meningkatkan kemampuannya sehingga dapat mempersiapkan diri untuk di promosikan. Karena pada dasarnya, karyawan bekerja di perusahaan tersebut tidak cuma untuk mencari pemasukan saja, namun pada umumnya karyawan cenderung terdorong untuk bekerja lebih maksimal ketika tahu adanya peluang dan jenjang karir yang baik, sehingga ada kemajuan dan peningkatan jabatan atau bagian ke arah yang lebih baik dan maju.

Dengan adanya motivasi dan penilaian prestasi kerja yang baik diharapkan karyawan tersebut mampu untuk mengembangkan karirnya, serta juga dapat mendorong agar terjadinya pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu karyawan harus mampu untuk serius dalam menjalani kewajibannya yaitu bekerja dengan maksimal, saling membangkitkan motivasi kerjanya agar kualitas kerjanya lebih baik, sehingga dalam penilaian prestasi kerjanya pun akan dapat lebih maksimal. Dengan begitu, hal ini akan mempengaruhi tujuan perusahaan atau organisasi dan juga berdampak pada pengembangan karir karyawan.

PT. PLN (Persero) atau Perusahaan Listrik Negara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit ketenagalistikan dan pengembangan listrik yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PLN secara resmi merupakan perusahaan pengelola tenaga listrik milik negara yang telah ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negara dan juga sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) yang mana memiliki tugas untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Kantor pusat PT. PLN (Persero) berlokasi di Jalan trunojoyo Blok M-I No 135 Kebayoran Baru, Jakarta (121600), Indonesia.

Adapun perusahaan yang penulis jadikan objek dalam penelitian ini yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana

Transmisi Bandung atau yang biasa disebut PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung yang berlokasi di Jalan PLN Cigereleng No. 102C, Ciseureuh, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat.

Penulis ingin melakukan penelitian ini di di PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung karena sebelumnya belum ada yang meneliti motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir di perusahaan tersebut. Selain itu, penelitian ini pun dilakukan untuk mengukur bagaimana pengaruh antara variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (penilaian prestasi kerja) terhadap variabel Y (pengembangan karir karyawan).

Dalam pengumpulan data beserta informasi perusahaan tersebut, penulis memperolehnya melalui wawancara dan studi pustaka. Dalam pengumpulan data, informasi, serta wawancara tersebut penulis melakukannya terhitung sejak bulan Januari 2021. Adapun sumber studi pustakanya tersebut diperoleh dari perpustakaan PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung, serta karyawan yang dijadikan marasumbernya dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Data Narasumber PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung

No	Nama Narasumber	Jabatan Narasumber
1.	Asep Setiadi	Analyst Kinerja
2.	Irvan Tristian	Junior Officer ADM SDM

Sumber : Perpustakaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana Transmisi Bandung (Data diolah penulis)

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber-narasumber di atas, serta membaca dari sumber perpustakaan perusahaan tersebut, maka diperolehlah informasi data karyawan beserta permasalahan yang ada pada PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung, data atau informasi tersebut kemudian diolah dan dijabarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Karyawan PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung
Tahun 2020

No	Bagian	Jumlah
1.	Keuangan dan Administrasi	9
2.	Kontruksi	9
3.	Rencana dan Evaluasi	26
4.	PDKB	14
5.	ULTG Bandung Timur	10
6.	ULTG Bandung Selatan	10
7.	ULTG Bandung Barat	10
	Total	88

Sumber : Perpustakaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian
Tengah Unit Pelaksana Transmisi Bandung (data diolah penulis)

Adapun rekapan data dan hasil wawancara tersebut dijelaskan dan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Wawancara Narasumber PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung

No.	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejarah singkat berdirinya PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana Transmisi	Sejak zaman penjajahan belanda hingga tahun 1942, di Indonesia terdapat perusahaan milik pemerintah daerah otonom (GEMENTE) yang memasok tenaga listrik. Di wilayah Bandung (Jawa Barat) juga terdapat perusahaan pengelola dan penyedia tenaga listrik yang bernama Bandoengche Electriciteit Maatschappij (BEM). Pada tahun 1920, BEM ini digantikan oleh

		<p>Gemeenschappijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng (GEBO).</p> <p>Setelah kemerdekaan Indonesia pada 1945, kemudian adanya pembentukan Instansi Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik.</p> <p>Setelah adanya perubahan struktur Organisasi, per tanggal 16 April 2001 dibentuklah PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat.</p> <p>Agar kinerja dan efektifitas pemeliharaan bidang penyaluran memiliki peningkatan, maka dibentuklah PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung yang merupakan penataan organisasi Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana Transmisi Bandung.</p>
2.	Proses Rekrutmen dan Seleksi	<p>Administrasi, Tes <i>Endurance</i>, Tes Intelegensi, Akademis dan Bahasa Inggris, Prikotes, Kesehatan dan Wawancara.</p>
3.	Penilaian Prestasi kerja	<p>Dilihat melalui hasil pengukuran pencapaian sasaran kinerja karyawan, yaitu pencapaian minimum dari skor 0-100 hingga pencapaian luar biasa dari skor 401-500.</p>
4.	Masalah yang ada	<p>- Adanya kesulitan dalam penyesuaian yang dihadapi karyawan kerap mneyebabkan penurunan motivasi</p>

		<p>kerja, sehingga ini mempengaruhi pengembangan karir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya kerap mendapat sanksi dan juga mempengaruhi penilaian prestasi kerjanya, sehingga ini akan menghambat karyawan dalam pengembangan karir. - Karyawan yang merasa jenuh dan tidak serius dengan tugasnya yang disebabkan oleh kurangnya motivasi
--	--	--

Sumber : Narasumber PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana Transmisi Bandung (data diolah penulis)

Melihat penjelasan pada latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik membuat penelitian terkait dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UITJBT UPT BANDUNG”.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

B. Identifikasi Masalah

Melihat latar belakang di atas, maka penulis mendapati masalah-masalah yang memiliki kaitan dengan judul penelitian ini, yakni pengaruh motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung. Di bawah ini merupakan beberapa permasalahannya :

1. Ketika adanya perubahan sistem dan pola kerja, ini membuat karyawan memerlukan penyesuaian diri. Akan tetapi masih ada karyawan yang masih kebingungan dan mengalami penurunan motivasi dalam kerjanya. Dengan penurunan motivasi ini dapat menghambat pengembangan karir karyawan.

2. Setiap karyawan tentu mengharapkan penilaian prestasi kerjanya bagus, dengan cara terus meningkatkan prestasi dan kontribusinya terhadap perusahaan. Akan tetapi terdapat beberapa karyawan nakal yang menggunakan jalan yang salah, misalnya dengan cara memanipulasi data, melanggar aturan dan sebagainya. Adanya kecurangan seperti ini dapat membuat karyawan tersebut penilaian prestasi kerjanya buruk hingga mendapatkan *punishment*. Jika hasil penilaian prestasi kerja itu tidak optimal ini bisa menghambat pengembangan karir karyawan tersebut.
3. Karyawan yang merasa jenuh dan atau tidak serius dengan pekerjaannya yang disebabkan oleh kurangnya motivasi, sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya menjadi kurang efisien, ini menyebabkan penilaian prestasi kerja kurang baik dan juga menghambat pengembangan karirnya.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, penulis merumuskannya ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan di PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas, penulis melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung.
2. Untuk menguji pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung.

3. Untuk menguji pengaruh simultan motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau dampak dari pencapaian tujuan dibuatnya penelitian ini. Dalam penelitian ini sekiranya rumusan masalah dan tujuannya telah berhasil terpecahkan, maka adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini. Berikut manfaat-manfaatnya:

1. Secara teoritis

Setelah permasalahan dari penelitian ini terpecahkan, penelitian ini dapat memperluas ilmu-ilmu mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia yang lebih mengkhususkan terkait motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap pengembangan karir karyawannya.

2. Secara praktis

- a. Bagi penulis

Memperluas pengetahuan yang dapat dijadikan bekal sehingga membantu penulis dalam pengamplifikasiannya dalam dunia kerja, dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai cara untuk mengamalkan ilmu yang dipelajari saat kuliah dengan melalui penelitian ini dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

- b. Bagi perusahaan

Dapat memberi pengetahuan dan informasi untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, penilaian prestasi kerja dan pengaruhnya terhadap pengembangan karir karyawan perusahaan tersebut.

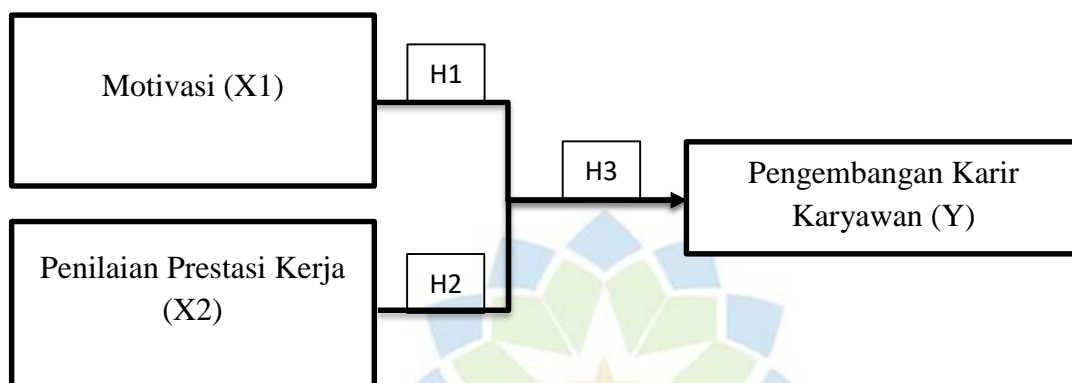
- c. Bagi almamater

Penulis berharap segala informasi yang ada dalam penelitian ini bermanfaat bagi peneliti lainnya yang akan mengangkat tema ini dan

juga pihak-pihak yang memerlukannya agar dapat dijadikan referensi penelitian namun dengan sudut pandang yang berbeda.

F. Kerangka Berfikir Penelitian

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:



Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran

Adapun sintesa mengenai bagaimana hubungan-hubungan pada antara variabel-variabel ini dijelaskan dalam kerangka berpikir dibawah ini:

1. Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan.

Motivasi bermula dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan (menurut Hasibuan, 2005: 141). Motivasi ialah sebuah dukungan/dukungan yang diberikan oleh individu yang mana untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga bisa disebut sebagai kekuatan potensial yang terdapat pada setiap individu dan kekuatan yang dari luar individu tersebut (Rinardi, 2004) Motivasi yang berasal dari dalam individu dapat dikembangkan sendiri, biasanya meliputi minat, harapan dan keyakinan. Sedangkan motivasi dari luar itu biasanya timbul dari rasa ingin mencukup kebutuhan, rasa ingin mendapatkan *reward* atau penghargaan, imbalan baik secara finansial maupun *non finansial*.

Adapun pengertian motivasi menurut ahli lainnya adalah suatu kondisi yang bisa mendukung berbagai upaya saat berkegiatan agar harapan dan

keinginannya pun tercapai (Menurut Sunyoto, 2013). Motivasi dalam bekerja adalah suatu potensi dari dalam diri manusia dan motivasi ini bisa dikembangkan dan dimaksimalkan oleh sesuatu yang mempengaruhinya, seperti oleh diri sendiri dan dari luar. Memiliki motivasi yang tinggi dan maksimal ini tentunya sangat mempengaruhi termasuk kinerja karyawan, baik ke arah positif ataupun negatif. Maka dari itu perlulah setiap individu termasuk juga karyawan untuk memiliki motivasi yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan memiliki semangat dan energi untuk bekerja sehingga karyawan tersebut memiliki dan memiliki tujuan yang relevan dan jelas antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Namun, apabila motivasi karyawan tersebut rendah itu akan mempengaruhi semangat kerjanya sehingga kinerjanya pun akan kurang memuaskan.

Pendapat dari para ahli bahwa ada dua faktor yang bisa mempengaruhi individu termasuk karyawan, yaitu ada faktor dari dalam atau *intrinsik* dan faktor dari luar atau *ekstrinsik*. Faktor ekstrinsiknya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, kebijakan administratif, kondisi kerja hingga kehidupan pribadi karyawan itu sendiri. Sedangkan faktor intrinsiknya adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan adanya peningkatan prestasi atau hasil kerja karyawan itu sendiri, yang mana faktor intrinsik itu terdiri dari prestasi, pengakuan dari atasan, rasa tanggung jawan hingga pengembangan karir. (Herzberg dalam Muchlas, 2008)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap karyawan dapat merencanakan pengembangan karirnya. Adapun faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir salah satunya yaitu kinerja karyawan. Dalam perencanaan itu tentu saja tidak terlepas dari peran-peran antara individu atau karyawan tersebut, atasan, dan juga perusahaan itu sendiri. Dalam pelaksanaannya tentu ketiga peran tersebut harus tentu harus saling mendukung. Ini juga akan mempengaruhi bagaimana motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan motivasi, ini akan menimbulkan rasa semangat dan akan mendorong karyawan tersebut untuk terus bekerja dengan optimal sehingga kinerjanya pun baik. Dengan begitu,

pihak-pihak tersebut pun akan mendukung dan mendorong karyawan tersebut dalam pengembangan karirnya.

2. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

Prestasi kerja bermula dari bahasa Inggris yaitu dari kata *job performance*, yang artinya pencapaian atau hasil kerja yang termakbul dari seorang karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja (Mangkunegara, 2005:67). Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, suatu perusahaan tersebut tentu mengharapkan dan membutuhkan dukungan-dukungan dari karyawannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diperoleh dari karyawan perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu usaha atau cara yang dapat dilakukan agar terwujudnya pengembangan karir seorang karyawan. Selain itu, adanya prestasi kerja juga memiliki fungsi lainnya, seperti hitungan untuk kesesuaian dan layan atau tidaknya kompensasi dan pengembangan kualitas kerja karyawan tersebut.

Yang dimaksud dari penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana perusahaan akan mengukur dan mengevaluasi prestasi kerja karyawannya (Handoko, 2011:135). Dalam penilaian prestasi kerja itu pun memiliki suatu tujuan, yaitu agar bisa dijadikan patokan bagi pihak manajemen dalam menyusun ketetapan-ketetapan yang memiliki kaitan dengan sumber daya manusianya, seperti pengembangan karir, rotasi, mutasi, pemberian *reward and punishment*, hingga pemutusan hubungan kerja atau PHK.

3. Pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir ialah suatu aktivitas kepegawaian yang dilakukan agar karyawan-karyawan terdorong dan terbantu untuk merencanakan karir kedepannya di perusahaan tersebut supaya karyawan dapat mengembangkan kemampuannya secara totalitas (Mangkunegara, 2001:77). Pengembangan karir merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang karyawan agar rencana karirnya di masa depan pun tergapai (Handoko, 2008:130).

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mengharapkan adanya pencapaian tujuan dan kemajuan perusahaannya. Dalam mencapai tujuannya

tersebut tentu membutuhkan dukungan dari karyawan, atasan serta perusahaan itu sendiri. Dengan adanya motivasi yang cukup baik, dan penilaian prestasi kerja karyawan itu tentu mempengaruhi pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut. Semakin tinggi motivasi, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Semakin baik penilaian prestasi kerjanya maka akan dapat membantu karyawan tersebut dalam pengembangan karir. Dengan begitu perusahaan dan karyawan pun akan semakin terbantu dalam menggapai tujuannya. Untuk itu, ini bisa dibuat kesimpulannya yaitu motivasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan.

G. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu adalah kumpulan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dan saling berhubungan variabelnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu mengenai motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Namun, dalam penelitian terdahulu ini belum ditemukan penelitian yang ketiga variabelnya sama persis dengan penelitian penulis. Namun, hasil penelitian disini bisa dijadikan referensi dalam pengumpulan dan pembuatan bahan kajian dalam penelitian ini.

Tabel 1.4

Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Data
1.	Togar Naibaho (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Perkebunan	Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan pada PT.	Data sekunder

		Nusantara III (Persero) Medan	Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	
2.	Adib Bimo Prasetyo (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Pada Bank BRI Syariah)	Secara simultan variabel motivasi dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai divisi HCG pada Bank BRI Syariah.	Data sekunder
3.	Said Muamarizal Dr. Samsir, SE., M.Si Marzolina, SE., MM (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru	Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.	Data sekunder
4.	Muhammad Afiq (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini (Studi Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.	Data sekunder

		Tulungagung)		
5.	Indra I. Nandy Mac Donald Walangitan (2015)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado	Prestasi Kerja dan Lama Bekerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.	Data sekunder

Sumber : google scholar dan digilib UINSGD (data diolah penulis)

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa sebelumnya sudah dilakukan beberapa penelitian terkait variabel yang bersangkutan. Meskipun terdapat beberapa perbedaan dari masing-masing penelitiannya, yaitu di *independent variable* dan objeknya. Adapun terdapat kesamaan salah satu dan atau salah dua dari variabel yang ada dalam penelitian ini. Dengan adanya keterkaitan antara masing-masing penelitian dari segi variabel ataupun objeknya, ini cukup membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan dari hasil penelitian terdahulu disini adalah kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan. Melihat dari masing-masing kesimpulan penelitian terdahulu pada tabel di atas. Masing-masing kesimpulannya adalah baik motivasi ataupun penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Jadi dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan penilaian prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

H. Hipotesis

Melihat dari kerangka berpikirnya, adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung.

H2 : Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung.

H3 : Terdapat pengaruh Motivasi dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) UITJBT UPT Bandung.

