



## **Analisis Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPK Tarahan**

## ***Analysis Performance Employee at PT PLN (Persero) UPK Tarahan***

**Novalina Nurazizah, Rizqi Wahyudi & Andhyka Tyaz Nugraha**

Program Studi Teknik Industri, Institut Teknologi Sumatera, Lampung, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Job Rotation, Training and Development, Career Planning, dan Performance Appraisal terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPK Tarahan baik secara parsial maupun simultan melalui Uji T dan Uji F. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan software SPSS 16. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPK Tarahan yaitu 68 karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 59 karyawan. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). SmartPLS 3.2.9 adalah perangkat yang digunakan untuk melakukan analisa. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa job rotation merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lainnya memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan hasil bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPK Tarahan karena variabel job rotation memiliki nilai F-square  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,00 yang artinya hipotesis nol ditolak. Rekomendasi program yang diberikan yaitu latihan instruksi pekerjaan dan pembekalan (coaching).

**Kata Kunci:** Career Planning, Job Rotation, Kinerja Karyawan, Performance Appraisal, Training and Development

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of Job Rotation, Training and Development, Career Planning, and Performance Appraisal toward the Employee Performance of PT PLN (Persero) UPK Tarahan either partially or simultaneously through the T-test and F-test. This type of research is a quantitative research. The data used in this study is primary data obtained using a data collection instrument in the form of a questionnaire that has been tested for validity and reliability using SPSS 16 software. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) UPK Tarahan, namely 68 employees. The sampling technique used the Slovin formula so that a sample of 59 employees was obtained. The data analysis method used Structural Equation Modeling (SEM). SmartPLS 3.2.9 is a tool used to perform analysis. The partial hypothesis testing resulted that job rotation is a variable that has no significant effect on employee performance while other variables have a positive significant effect on employee performance. Simultaneous testing shows that the independent variables together have no significant effect on the performance of PT PLN (Persero) UPK Tarahan employees because the job rotation variable has an F-square value  $< 0.05$ , which is 0.00, which means the null hypothesis is rejected. The program recommendations given are job instruction exercises and coaching.*

**Keywords:** Career Planning, Employee Performance, Job Rotation, Performance Appraisal, Training and Development

**How to Cite:** Novalina Nurazizah, Rizqi Wahyudi & Andhyka Tyaz Nugraha. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPK Tarahan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Bisnis (JIKABI)*, 2(2) 2023: 106-115,

\*E-mail: [novalinanurazizah@gmail.com](mailto:novalinanurazizah@gmail.com)

ISSN 2830-1684 (Online)

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk penggerak utama organisasi perusahaan sehingga dapat dikatakan sebagai aset penting perusahaan (Leonardo Agusta & Sutanto, 2013). Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh faktor manusia bukan hanya dari kemajuan teknologi dan ketersediaan sarana dan prasarana (Suparno, 2019). Pengembangan dan pengelolaan SDM yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing perusahaan tersebut. Untuk memberikan dorongan pada karyawan agar melakukan yang terbaik pada pekerjaannya, perusahaan harus mampu menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan (Akbar et al., 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang atau lebih dalam upaya mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Simamora, 2002). Berdasarkan pengertian tersebut, hal yang penting untuk memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal (Desiana, 2019). Persaingan antar perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh baik atau buruknya kinerja karyawan, dapat dilihat ketika kinerja karyawan mengalami penurunan maka semangat kerja dari karyawan tersebut juga akan menurun dan akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan karena target perusahaan akan tidak tercapai. Apabila permasalahan kinerja tersebut tidak segera ditangani maka pada akhirnya dapat menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan karena tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain (Sanjaya, 2015). Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan peningkatan pengawasan dan pembinaan, serta perlu adanya penilaian kinerja untuk seluruh karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini akan menguji kembali pengaruh variabel yang diteliti yaitu job rotation, training and development, career planning dan performance appraisal terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah pertama, untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel (secara parsial) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan kedua, untuk melihat job rotation, training and development, career planning, performance appraisal, secara bersama-sama apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPK Tarahan. Untuk mengidentifikasi hal tersebut dalam penelitian menggunakan metode analisis yaitu structural equation modelling (SEM) dengan analisis jalur (path analysis). Penggunaan metode ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat hubungan yang erat antara setiap dimensi/variabel terhadap kinerja karyawan. Alasan yang mendasari penggunaan SEM adalah metode ini mempunyai kemampuan untuk mendeteksi keterkaitan antar variabel yang sifatnya multiple relationship, yaitu hubungan yang terbentuk dalam model struktural. Selain itu SEM mampu menggambarkan pola hubungan antara variabel laten dan variabel indikator

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sehingga dapat dikatakan penelitian ini merupakan jenis mix methods. Data penelitian dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner yang diberikan kepada responden di tempat penelitian. Perangkat lunak yang digunakan dalam prosedur pengolahan data pada penelitian ini adalah SPSS dan Smart-PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPK Tarahan sebanyak 68 pegawai. Penentuan jumlah sampel yang mewakili populasi pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e = taraf kesenjangan ketidaktelitian

Berdasarkan rumus di atas dan banyaknya populasi yang ada dengan *error tolerance* sebesar 5%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$n = \frac{68}{1 + 68(0,05)^2}$$

$$n = 58,11 \text{ (dibulatkan menjadi 59 orang)}$$

Jadi, sebanyak 59 orang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah melihat pengaruh *job rotation, training and development, career planning/ promotions plan, performance appraisal* terhadap kinerja karyawan.

## B. Pengujian Instrumen Data

### Uji Validitas

untuk melihat apakah pertanyaan yang diberikan dinilai valid ataupun sebaliknya dilakukan uji validitas dengan menghitung hubungan antar nilai setiap item pertanyaan, kriteria pengujian untuk yaitu apabila nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur ketepatan, keandalan, konsistensi atau stabilitas terhadap instrumen yang dipakai. Kriteria untuk uji reliabilitas yaitu jika nilai  $\alpha \geq$  nilai kritis yaitu 0.7.

## C. Metode Structural Equation Modelling

### 1. Pengukuran Model (Outer Model)

Untuk menilai model pengukuran dalam SEM dilakukan beberapa pengujian untuk menilai validitas dan reliabilitas (outer model) yaitu convergent validity, average variance extracted (AVE), discriminant validity, dan composite reliability.

#### a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Batas nilai cross loading yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,7. Jadi untuk item yang memiliki nilai di bawah 0,7 akan akan tereliminasi.

#### b. Average Variance Extracted (AVE)

AVE merupakan metode yang digunakan untuk mengevaluasi convergent validity.  $AVE \geq 0,5$  memiliki tingkat konstruk yang baik.

#### c. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Cross Factor Loadings merupakan nilai yang didapatkan dari discriminant validity pada perhitungan menggunakan SmartPLS. Apabila AVE bernilai  $> 0,5$  maka Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi.

#### d. Composite Reliability (Reliabilitas Konstruk)

Variabel laten yang memiliki nilai Cronbach's alpha dan nilai composite reliability di atas 0,70 dikatakan mencapai nilai reliabilitas.

### 2. Penilaian Model Struktural (Inner Model)

Penilaian model struktural diukur menggunakan uji R-square, uji-t, dan uji-F.

#### a. Uji R-Squared (R2)

Nilai R2 dapat menggambarkan bahwa model yang diukur masuk dalam kategori baik jika memiliki nilai sebesar 0,67. Nilai R2 diantara 0,33 dan 0,67 menunjukkan model tersebut termasuk kategori sedang, kemudian untuk model yang termasuk dalam kategori lemah memiliki nilai R2 sebesar 0,33.

#### b. Uji Signifikansi (Uji-t)

Perumusan hipotesis pada uji signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

H1: Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya yaitu dengan taraf signifikansi t-statistik, dimana H0 ditolak apabila nilai probabilitas t-statistik  $< 0.05$  atau signifikan pada tingkat 5%.

#### c. Uji F

Perumusan hipotesis pada uji simultan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0: Seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

H1: Variabel independen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujianya yaitu dengan taraf signifikansi F-statistik, dimana H0 ditolak apabila nilai probabilitas F-statistik < 0.05 atau signifikan pada tingkat 5%. Adapun hipotesis penelitian diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hipotesis Penelitian

H1	Job rotation berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan.
H2	Training & development berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan.
H3	Career planning berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan.
H4	Performance appraisal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan.
H5	Job rotation, training and development, career planning /promotions plan, dan performance appraisal secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen yang pertama yaitu melakukan uji validitas dengan bantuan software SPSS 16.0. Hasil pengolahan data dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item	R-Tabel	R-Hitung	Ket
JR1	0,256	0,798	Valid
JR2	0,256	0,777	Valid
JR3	0,256	0,792	Valid
JR4	0,256	0,793	Valid
JR5	0,256	0,790	Valid
JR6	0,256	0,805	Valid
JR7	0,256	0,802	Valid
TD1	0,256	0,885	Valid
TD2	0,256	0,864	Valid
TD3	0,256	0,789	Valid
TD4	0,256	0,719	Valid
TD5	0,256	0,851	Valid
CP1	0,256	0,837	Valid
CP2	0,256	0,911	Valid
CP3	0,256	0,894	Valid
CP4	0,256	0,778	Valid
CP5	0,256	0,895	Valid
CP6	0,256	0,864	Valid
CP7	0,256	0,915	Valid
PA1	0,256	0,830	Valid
PA2	0,256	0,883	Valid
PA3	0,256	0,819	Valid
PA4	0,256	0,819	Valid
PA5	0,256	0,847	Valid
EP1	0,256	0,791	Valid
EP2	0,256	0,768	Valid

Item	R-Tabel	R-Hitung	Ket
EP3	0,256	0,736	Valid
EP4	0,256	0,721	Valid
EP5	0,256	0,809	Valid
EP6	0,256	0,866	Valid
EP7	0,256	0,879	Valid
EP8	0,256	0,785	Valid
EP9	0,256	0,828	Valid
EP10	0,256	0,795	Valid
EP11	0,256	0,902	Valid
EP12	0,256	0,778	Valid
EP13	0,256	0,824	Valid
EP14	0,256	0,930	Valid
EP15	0,256	0,901	Valid
EP16	0,256	0,892	Valid
EP17	0,256	0,786	Valid
EP18	0,256	0,798	Valid
EP19	0,256	0,772	Valid
EP20	0,256	0,812	Valid
EP21	0,256	0,865	Valid
EP22	0,256	0,835	Valid
EP23	0,256	0,830	Valid
EP24	0,256	0,777	Valid
EP25	0,256	0,865	Valid

(Sumber: Olahan Data SPSS, 2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dibandingkan nilai r-tabel, maka dapat dilakukan analisis lebih lanjut untuk instrumen yang digunakan. Uji Instrumen selanjutnya yaitu melakukan uji validitas dengan bantuan *software* SPSS 16.0. Hasil pengolahan data dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Nilai Kritis
<i>Job Rotation</i>	0,7	0,900
<i>Training and Development</i>	0,7	0,873
<i>Career Planning</i>	0,7	0,944
<i>Performance Appraisal</i>	0,7	0,893
<i>Employee Performance</i>	0,7	0,980

(Sumber: Olahan Data SPSS, 2022)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen pertanyaan yang diberikan kepada responden. Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari Crobach's Alpha, maka setiap variabel pada instrumen yang digunakan dapat dinyatakan valid.

#### A. Pengujian Outer Model

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Pengujian outer model akan mendefinisikan hubungan antara setiap variabel dependen dengan variabel independen. Beberapa pengujian yang dilakukan pada outer model diantaranya:

##### 1. Convergent Validity

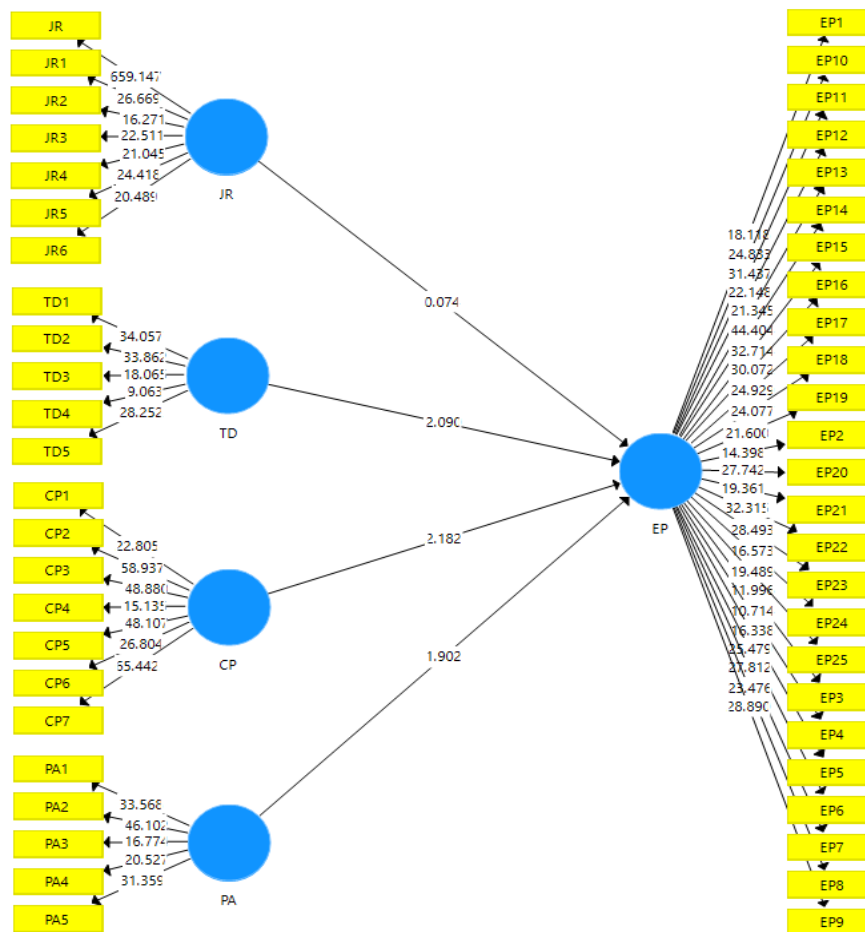
Penilaian dilakukan berdasarkan loading factor. Batas nilai outer loading yang digunakan pada penelitian ini sebesar 0,7. Hasil pengolahan nilai outer loading menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Job rotation</i>	JR1	0,995
	JR2	0,834
	JR3	0,742
	JR4	0,787
	JR5	0,809
	JR6	0,795
	JR7	0,813
<i>Training and development</i>	TD1	0,864
	TD2	0,863
	TD3	0,787
	TD4	0,710
	TD5	0,852
<i>Career Planning</i>	CP1	0,825
	CP2	0,923
	CP3	0,907
	CP4	0,756
	CP5	0,908
	CP6	0,852
	CP7	0,927
<i>Performance appraisal</i>	PA1	0,840
	PA2	0,898
	PA3	0,799
	PA4	0,799
	PA5	0,864
<i>Employee performance</i>	EP1	0,776
	EP2	0,752
	EP3	0,726
	EP4	0,702
	EP5	0,795
	EP6	0,850
	EP7	0,861
	EP8	0,808
	EP9	0,848
	EP10	0,818
	EP11	0,885
	EP12	0,799
	EP13	0,804
	EP14	0,915
	EP15	0,885
	EP16	0,876
	EP17	0,809
	EP18	0,819
	EP19	0,792
	EP20	0,834
	EP21	0,848
	EP22	0,855
	EP23	0,849
	EP24	0,798
	EP25	0,847

(Sumber: Olahan Data SmartPLS, 2022)

Berdasarkan hasil pengolahan yang ditunjukkan pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai outer loading dari masing-masing indikator telah memenuhi convergent validity yaitu memiliki nilai lebih dari 0,7. Model struktural yang menggambarkan pengaruh variabel independen yaitu job rotation, training and development, career planning, dan performance appraisal terhadap variabel dependen yaitu employee performance ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1 Model Struktural  
 (Sumber: Olahan Data SmartPLS, 2022)

**2. Composite Reliability dan AVE**

Tabel 5 Hasil Composite Reliability dan AVE

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
JR	0,922	0,938	0,686
TD	0,876	0,909	0,668
CP	0,947	0,957	0,762
PA	0,896	0,923	0,708
EP	0,980	0,981	0,678

(Sumber: Olahan Data SmartPLS 2022)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dikatakan baik, nilai composite reliability dan cronbach’s alpha > 0,7 dan berada di atas nilai 0,9. Nilai AVE untuk masing-masing variabel berada di atas 0,5 yaitu memiliki nilai antara 0,668 sampai 0,768. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan indikator dikatakan baik karena telah memenuhi persyaratan nilai minimal.

### 3. Discriminant Validity

Tabel 6 Discriminant Validity

	CP	EP	JR	PA	TD
CP	0,873				
EP	0,959	0,824			
JR	0,896	0,875	0,828		
PA	0,958	0,945	0,841	0,841	
TD	0,937	0,940	0,902	0,906	0,817

(Sumber: Olahan Data SmartPLS 2022)

Hasil pengujian discriminant validity menggunakan SmartPLS ditunjukkan pada tabel 6. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat dari nilai validitas pembeda, maka masing-masing konstruk merupakan variabel yang unik dan berbeda dengan variabel lainnya karena ketika masing-masing variabel dibandingkan dengan variabel lain didapatkan nilai yang lebih tinggi.

### B. Penilaian Model Struktural

Penilaian model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan dari setiap variabel, serta menghitung R-square dan nilai signifikansi dari model penelitian.

#### 1. Uji R-squared (R<sup>2</sup>)

Tabel 7 Hasil Uji R-squared

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0,941	0,936

(Sumber: Olahan Data SmartPLS 2022)

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan dari variabel independen terhadap kinerja karyawan sebesar 94,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh indikator lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

#### 2. Uji T

Hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui inner model ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Pengujian Hipotesis

Hub Variabel	Original Sampel	T Statistik	P Values
JR -> EP	0,008	0,074	0,941
TD -> EP	0,318	2,090	0,037
CP -> EP	0,371	2,182	0,029
PA -> EP	0,294	1,902	0,057

(Sumber: Olah Data SmartPLS 2022)

**Hipotesis 1:** rotasi pekerjaan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil hasil pengujian pada tabel 8 menunjukkan bahwa job rotation (JR) tidak memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (EP) karena memiliki nilai P-values yang tidak signifikan. Hipotesis nol ditolak karena nilai t-hitung JR kurang dari 0,256. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Santoso, 2017) dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa rotasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 2:** pelatihan & pengembangan berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Training and development (TD) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan TD sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan EP sebesar 0,318%. Artinya, peningkatan pelatihan dan pengembangan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis nol diterima karena nilai t-hitung > 0,256 dan signifikan kuat di tingkat 5%. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diprogramkan oleh perusahaan akan memberikan pemahaman kepada karyawan terkait dengan tujuan dari pekerjaan yang mereka kerjakan dan memberikan

peningkatan pada rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan tersebut karena kemampuan yang mereka miliki terus dilatih dan dikembangkan, dengan begitu maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan. Hasil yang diperoleh untuk hubungan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Wiyata & Ayustiana, 2020).

**Hipotesis 3:** perencanaan karir berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa Career Planning (CP) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan CP sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan EP sebesar 0,371%. Artinya, peningkatan CP akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis nol diterima karena nilai t-hitung > 0,256 yaitu sebesar 2,182 dan CP signifikan kuat di tingkat 5%. Perencanaan karir merupakan variabel selanjutnya yang memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebagai salah satu upaya pengembangan, perencanaan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena karyawan akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial dan rasa bangga. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu pada studi empiris hubungan career planning/ promotions plan terhadap kinerja karyawan (Kulal, 2021) dimana hasil yang diperoleh yaitu perencanaan karir memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 4:** penilaian kinerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya yaitu Performance appraisal (PA) memiliki pengaruh signifikan lemah ditingkat 10% ditunjukkan pada tabel 5.5. Hipotesis nol diterima karena nilai t-hitung > 0,256 yaitu sebesar 1,902. Variabel penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan lemah terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel 5.5 dimana nilai P-values dari PA adalah 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi dan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Rani & Mayasari, 2015) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 1. Uji-F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F-squared

	EP
JR	0,000
TD	0,170
CP	0,114
PA	0,116

(Sumber: Olahan Data SmartPLS 2022)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa variabel JR memiliki nilai F-square < 0,05 yaitu sebesar 0,00 yang artinya hipotesis nol ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rangkuman hipotesis dari penjelasan masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Hasil	Keputusan
H1	Rotasi pekerjaan berhubungan positif dengan kinerja karyawan	0,941	Ditolak
H2	Pelatihan & pengembangan berhubungan positif dengan kinerja karyawan	0,037	Diterima

<b>H3</b>	Perencanaan karir berhubungan positif dengan karyawan	0,029	Diterima
<b>H4</b>	Penilaian kinerja berhubungan positif dengan karyawan	0,057	Diterima
<b>H5</b>	Rotasi pekerjaan, pelatihan & pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap karyawan	F-square < 0,05	Ditolak

### SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) UPK Tarahan terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan bahwa job rotation dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 0,074 dan P-values sebesar 0,941. Untuk training and development dinyatakan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 2,090 dan P-values sebesar 0,037. Konstruksi career planning dinyatakan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 2,182 dan P-values sebesar 0,029. Performance appraisal dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan lemah terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistik 1,902 dan P-values sebesar 0,057. Kemudian untuk job rotation, training and development, career planning, performance appraisal, secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPK Tarahan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang).
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2), 382–392.
- Kulal, A. (2021). Analysis of Human Resource Management Practices on Employee Motivation. *SSRN Electronic Journal*, 12(3), 2900–2911. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3768357>
- Leonardo Agusta, & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Sanjaya, M. T. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. [https://www.scoutsecuador.org/site/sites/default/files/%5Bbiblioteca%5D/5.1 Conservacion de alimentos y Recetas sencillas.pdf%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttp://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx](https://www.scoutsecuador.org/site/sites/default/files/%5Bbiblioteca%5D/5.1%20Conservacion%20de%20alimentos%20y%20Recetas%20sencilas.pdf%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttp://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx)
- Santoso, -. (2017). Pengaruh Rotasi Pegawai, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Balai Pendidikan Dan Pelatihan Transportasi Darat Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 13, No 4 (2017): *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 13 No. 4, Januari 2017, 61–68. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/850>
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN.
- Suparno, A. (2019). Pengaruh Kebijakan Promosi Jabatan Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkot Bandung. *Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Akuntansi & Manajemen*, 1(1), 27–38. <https://doi.org/10.37577/ekonomi.v1i1.101>
- Wiyata, M. T., & Ayustiana, A. (2020). Pengaruh Training dan Development Terhadap Employee Performance di PT. PAI Sukabumi (JX). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(3), 90. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i3.979>