

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Yohanis^{1*}, Muhammad Basri², Devita Sirenden³

^{1,2,3}STIM Lasharan Jaya, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada biro organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, observasi dan wawancara. Metode penarikan sampel yaitu sampel jenuh dengan jumlah 37 sampel. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner. Teknik analisis yaitu: uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas sebagai prasyarat uji asumsi klasik. Metode analisis regresi linear sederhana dengan uji t, dan uji R² menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Uji t (Parsial) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,175 > 2,030$ atau signifikan $0,003 < 0,05$. Nilai R-square sebesar 0,224 atau 22,4%. Artinya kontribusi pengembangan karir adalah 22,4%. Sedangkan sisanya 77,6%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan karir, Kinerja pegawai

Copyright (c) 2022 Yohanis

 Corresponding author :

Email Address : yohanisdampi2@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran yang sangat strategis ini dalam rangka penyelenggaraan dan menjalankan organisasi pemerintahan (Mane dkk, 2022). Disamping itu unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas kegiatan organisasi dan berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi berjalan dengan lancar. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya (Rozi & Puspitasari, 2021).

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai dimulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi (Mulya dkk, 2019). Menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut

pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia (Karim, 2019). Pengembangan karier membantu individu merencanakan kariernya di masa depan dalam perusahaan sehingga dapat mengembangkan diri secara maksimal (Putranti & Harianti, 2022). Selain itu pengembangan karir memperlihatkan tahapan dan aktivitas dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk kedudukan dalam organisasi yang datang (Fatmala dkk, 2022).

Jumlah pegawai pada Biro Organisasi di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sampai dengan bulan Agustus 2022 sebanyak 37 orang. Jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang, strata satu (S1) sebanyak 8 orang, strata dua (S2) sebanyak 18 orang dan strata tiga (S3) sebanyak 7 orang. Dalam suatu organisasi para anggotanya mengharapkan suatu pola kemajuan berdasarkan atas apa yang mereka kerjakan (Rahim dkk, 2022). Demikian juga seorang pegawai ingin diberi kesempatan yang luas ke berbagai jabatan serta dipromosikan dalam garis karir tertentu yang menjadi impian mereka (Pricilla & Octaviani, 2020). Maka sering dilihat dan timbul pertanyaan mengapa ada orang yang mampu mengembangkan karirnya sementara di sisi lain ada yang jalan ditempat, sementara yang biasa-biasa saja karirnya meningkat (Rahman, 2021).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan (Pricilla & Octaviani, 2020). Pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, penguatan, kesuksesan dan pemenuhan karir seseorang (Karim dkk, 2022). Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan. Pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum (Romansyah dkk, 2022). Lebih lanjut (Wirayudha & Adnyani, 2020) menjelaskan indikator pengembangan karir sebagai berikut: 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir, 2) Kepedulian atasan, 3) Kompetensi, 4) Minat untuk dipromosikan, 5) Pendidikan formal.

Melalui pengembangan karier, pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka yang semakin membaik (Dwianto dkk, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Ismail dkk, 2022). Merujuk dari hasil penelitian di atas penulis mengajukan hipotesis berikut ini: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gambar kerangka pikir penelitian seperti terlihat di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METHODOLOGI

1. Populasi dan Sampel

Mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus,

dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang kami ambil adalah seluruh jumlah pegawai pada Biro Organisasi sebanyak 37 orang.

2. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Uji Intrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item	r hitung	r tabel	keterangan
X1	0,471	0,325	Valid
X2	0,569	0,325	Valid
X3	0,567	0,325	Valid
X4	0,661	0,325	Valid
X5	0,736	0,325	Valid
X6	0,679	0,325	Valid
X7	0,709	0,325	Valid
X8	0,733	0,325	Valid
X9	0,642	0,325	Valid
X10	0,701	0,325	Valid
X11	0,736	0,325	Valid
X12	0,708	0,325	Valid
X13	0,476	0,325	Valid
X14	0,613	0,325	Valid
X15	0,469	0,325	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel pengembangan karir dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	r hitung	r tabel	keterangan
Y1	0,573	0,325	Valid
Y2	0,652	0,325	Valid
Y3	0,69	0,325	Valid
Y4	0,624	0,325	Valid
Y5	0,601	0,325	Valid
Y6	0,563	0,325	Valid
Y7	0,617	0,325	Valid
Y8	0,562	0,325	Valid
Y9	0,724	0,325	Valid
Y10	0,466	0,325	Valid
Y11	0,562	0,325	Valid

Y12	0,597	0,325	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel pengembangan karir dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Pengembangan Karir	0,895	0,06	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,749	0,06	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa pada variabel ini mempunyai Cronbach's Alpha $>$ 0,06 jadi dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliable (dapat diandalkan).

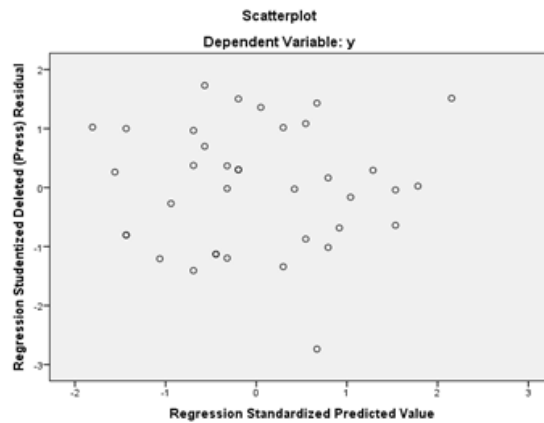
2. Uji Asumsi Klasik (Normalitas dan Heteroskedastisitas)

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.12709084
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.085
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig $>$ derajat alpha atau $0,200 > 0,05$.



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas, titik-titik sampel menyebar secara acak atau tidak berpola dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Sehingga pada model ini menjelaskan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	27.359	6.235			4.388	.000
Pengembangan_Karir	.341	.107	.473		3.175	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, jika variabel pengembangan karir adalah konstan, maka variabel kinerja adalah 27.359 satuan. Variabel pengembangan karir berpengaruh regresi sebesar 0,341 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1 satuan maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,341 atau 34,1%.

4. Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Parsial t
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	27.359	6.235			4.388	.000
Pengembangan_Karir	.341	.107	.473		3.175	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *signifikansi* $0,003 \leq 0,05$. Hasil perhitungan didapatkan nilai *t* hitung $3,175 > t$ tabel 2,030 dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.201	5.200

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Dari tabel di atas variabel pengembangan karir dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 0,224 atau 22,4%, sedangkan sisanya sebesar 77,6% di jelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,473, dengan kontribusi pengaruh sebesar 22,4%. Hasil Uji hipotesis nilai *t* hitung $3,175 > t$ tabel 2,030. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Dewi, R., Azis, M., Rauf, A., Sahabuddin, R., & Karim, A. (2022). Empowering Communities on the Feasibility of Local Chicken Livestock Business in South Sulawesi Province, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 11034-11045.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52-57.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 10864-10876.

- Mane, A. A., Syarifuddin, S., Loli, H., Menne, F., Pannyiwi, R., Hasan, S., ... & Karim, A. (2022). Peran UMKM dalam Peningkatan Pendapatan Masyarakat di Desa Kaloling. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 341-346.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga, TBK Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29-38. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p29-38>
- Putranti, H. R. D., & Harianti, A. E. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karier. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 145-154. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i1.760>
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179.
- Romansyah Sahabuddin, M. I., Idrus, M. I., & Hamsyah, A. K. (2022). Pottery Marketing Competitive Strategy in Pattalassang Sub-district Takalar Regency, Indonesia. *Specialusis Ugdyms*, 1(43), 11075-11088.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106-119. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1676-1695. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>