

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN
KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KOTA SAMARINDA**

Eren Magdalena Ritonga

**eJournal Administrasi Negara
Volume 2, Nomor 1, 2014**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda**

Pengarang : Eren Magdalena Ritonga

NIM : 0902015066

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 12 Februari 2014

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Endang Erawan, M.Si
NIP. 19550820 198403 1 001

Drs. Farhannudin Jamanie, M.Si
NIP 19540706 198301 1 002

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH PROGRAM STUDI

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Negara	KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA <u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u> NIP. 19570606 198203 1 001
Volume : 2	
Nomor : 1	
Tahun : 2014	
Halaman : 78-90 (ganjil)	

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIER DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KOTA SAMARINDA

Eren Magdalena Ritonga¹

Abstrak

EREN MAGDALENA RITONGA, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. Dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si dan Bapak Drs. Farhanuddin Jamanie, M.Si. Maksud penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana strata I. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengembangan karier dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat asosiatif (hubungan) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan kata lain, penelitian ini membahas mengenai pengembangan karier dan kinerja pegawai yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keduanya. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dengan populasi pegawai yang berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik sensus sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, serta observasi lapangan. Data yang telah di kumpulkan kemudian di analisis dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dan koefisien Determinant. Adapun temuan dari hasil penelitian ini adalah, terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel pengembangan karier dan variabel kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda dengan hasil korelasi 0,57 dan besar sumbangan variabel X terhadap Y sebesar 32,49% dan sisanya 67,51% ditentukan oleh variabel lain. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja pegawai yang berarti bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ditentukan oleh pengembangan karier.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai, Korelasi Product Moment

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : hontoni_kawai@ymail.com

unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Melalui Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda, maka berdirilah Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebagai Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dibidang kepegawaian daerah. Dipimpin oleh seorang kepala badan yang dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan daerah sesuai dengan kewenangan dan tupoksinya yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekda yang karena kedudukannya sebagai Pejabat Pembina PNS di Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebagai sebuah organisasi daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu : “Terwujudnya SDM yang Profesional, Disiplin, Akuntabel“

Untuk merealisasikan visi tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda perlu pengembangan pegawai, karena pegawai disana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda menangani perencanaan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah, pelayanan administrasi kepegawaian, seperti pengangkatan CPNSD (Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah), kenaikan pangkat, penetapan gaji, tunjangan, pemindahan, pemberhentian dan pensiun PNSD. Untuk melakukan tugas tersebut maka harus memiliki sumber daya aparatur yang berkualitas. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar pada pendidikan formal dan pengembangan karier. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil, yang dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur telah dilakukan, namun belum sesuai yang diharapkan. Upaya yang dilakukan bukan saja menyangkut profesional sumber daya aparatur, tetapi secara institusional juga dilakukan, diantaranya penataan organisasi, penyempurnaan ketatalaksanaan, pemantapan sistem informasi, perbaikan sarana dan prasarana dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraannya. Hanya saja upaya yang dilakukan selama ini belum optimal dan hal tersebut ditandai oleh belum sepenuhnya penataan organisasi dan manajemen berdasarkan analisis jabatan dan kebutuhan organisasi, tingginya tingkat birokrasi, produktivitas dan disiplin kerja yang kurang, serta masih rendahnya kualitas aparatur.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, pelaksanaan tugas yang dilakukan pada kantor BKD Kota Samarinda dapat dikatakan baik namun belum sepenuhnya optimal. Indikasi ini terlihat masih terdapat pegawai dalam melakukan tugas dan kewajiban sering kurang sesuai dengan yang diharapkan

masyarakat. Mereka sering tidak masuk kerja, jarang ditempat dan susah ditemui. Contohnya saja adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering terbengkalai. Ini diakibatkan oleh apresiasi terhadap kinerja pegawai kurang diperhatikan. Jadi keinginan memotivasi diri setiap individu pegawai rendah, karena pada akhirnya kerja bagus atau biasa saja kompensasi yang diberikan sama. Inilah yang membuat kinerja pegawai pemerintahan rendah, tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Bertolak dari latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda”.

Perumusan Masalah

Apakah Terdapat Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh kejelasan hubungan pengembangan karier dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, sebagai usaha untuk melatih, meningkatkan, mengembangkan kemampuan berpikir penulis melalui penulisan karya ilmiah.
2. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, sebagai penambahan kualitas dan kuantitas referensi di bidang ilmu sosial lainnya khususnya dalam bidang Ilmu Administrasi Negara.

Kerangka Dasar Teori

Karier

Karier menurut Martoyo (2000 : 78) menunjukkan perkembangan para karyawan (pegawai) secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan Karier

Menurut Mutiara Panggabean (2004 : 17) pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan.

Menurut Martoyo (2000 : 78) pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Moekijat (2002 : 24) mengatakan pengembangan karier yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur melalui pembinaan karier dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karier pada umumnya melalui :

1. Mutasi jabatan
2. Promosi

Pembinaan Karier

Mutasi

Menurut Sadili (2005 : 254) tindakan bijaksana yang harus dilakukan manajemen sumber daya manusia adalah memindahkan tenaga kerja tersebut ke posisi, yang menurut hasil analisis jabatan, telah sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan. Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain disebut mutasi.

Mutasi menurut Sastrohadiwiryo (2005 : 247) adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja (pegawai) ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja (pegawai) yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (organisasi).

Promosi

Promosi (Sastrohadiwiryo, 2005 : 258) dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja (pegawai) pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja (pegawai) kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja (pegawai) yang bersangkutan.

Pengembangan karier melalui promosi (*promotion*) bagi PNS merupakan suatu yang sangat diidamkan dan merupakan tujuan perencanaan karier. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan (pegawai) ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Hasibuan, 2010 : 108).

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010 : 87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (pegawai). Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan (pegawai) akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Kinerja Pegawai

Bernardin & Russell oleh Sedarmayanti (2010 : 260) mendefinisikan kinerja sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Menurut Sulistyani (2003 : 228), indikator kinerja pegawai antara lain :

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas.

3. Ketepatan waktu, sesuai dengan yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran, jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi.
5. Dampak interpersonal, menyangkut harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Menurut Dharma (dalam Adam Idris, 2007 : 23) yang menjadi pertimbangan dalam melakukan pengukuran prestasi kerja (kinerja) antara lain : kuantitas, yang berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan; kualitas, yang berhubungan mutu yang dihasilkan (baik dan tidaknya); dan ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian.

Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Nawawi (dalam Burlian, <http://repository.usu.ac.id>), bahwa pengembangan karier tidak sekedar promosi jabatan/ posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatnya pengetahuan dan keterampilan/ keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi/ produktif sebagai pekerja yang kompetitif.

Sementara menurut Rivai dan Basri (2005:14) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedarmayanti (2010 : 378), mengemukakan manfaat pola karier bagi pegawai antara lain meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai; menyadarkan pegawai tentang kebutuhan, nilai, dan tujuan yang diinginkan didalam instansi/organisasi; menyadarkan pegawai tentang adanya peluang, karier dan pekerjaan yang selaras dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan; meningkatkan harga diri dan kebanggaan atas kontribusi yang bersangkutan terhadap organisasi/instansi; menumbuhkan kepuasan pegawai sebagai refleksi dari produktivitas kerja pegawai; memberikan arahan bagi pegawai akan karier yang diinginkan pada masa yang akan datang.

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Ho : tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKD Kota Samarinda.
2. Hk : terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKD Kota Samarinda.

Definisi Konseptual

1. Pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi, kaitannya dengan SDM aparatur pelaksanaan dan pengembangannya melalui pembinaan karier (mutasi dan promosi) dan penilaian prestasi kerja untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan

dampak interpersonal dengan bertanggungjawab akan tugasnya, serta mampu fleksibel dengan perubahan yang terjadi dimasa depan.

Definisi Operasional

Indikator - indikator dari independen variabel dan dependen variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut;

1. Pengembangan karier (Variabel X), diukur melalui indikator sebagai berikut:
 - a. Pembinaan karier (mutasi dan promosi)
 - b. Penilaian Prestasi Kerja
2. Kinerja Pegawai (Variabel Y), diukur melalui indikator sebagai berikut :
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Kehadiran
 - e. Dampak Interpersonal

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan teknik analisa data kuantitatif. Penelitian asosiatif (hubungan) adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2003:11).

Lokasi penelitian

Lokasi dalam Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yaitu mencakup seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kota Samarinda, dimana BKD mempunyai pegawai sebanyak 45 orang dan sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini yang disebut Sensus (Sampel jenuh).

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. *Library research* (penelitian kepustakaan), yaitu mengumpulkan dan mempelajari bahan dari literature yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Field Work research* (penelitian lapangan), yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut :
 - a. Observasi
 - b. Wawancara / interview
 - c. Kuesioner

Alat Pengukur data

Untuk menganalisa ataupun membuktikan kebenaran hubungan dari data yang terkumpul dari responden serta guna memudahkan analisa data, khususnya

data-data yang diperoleh melalui kuesioner, maka data tersebut terlebih dahulu dengan mentransformasikannya ke dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan jalan memberikan skor pada setiap jawaban dari setiap item pertanyaan yang diajukan dalam daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 110) Masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3(1,2,3), jenjang 5(1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan pendapat di atas, penelitian ini menggunakan penetapan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5 (1,2,3,4,5).

Dari uraian diatas maka penulis menggunakan mengurutkan responden dari tingkatan paling rendah sampai tingkatan yang paling tinggi :

1. Responden yang memilih jawaban A diberi skor 5
2. Responden yang memilih jawaban B diberi skor 4
3. Responden yang memilih jawaban C diberi skor 3
4. Responden yang memilih jawaban D diberi skor 2
5. Responden yang memilih jawaban E diberi skor 1

Alasan penulis menggunakan jenjang 5 agar informasi yang dikumpulkan oleh penulis dapat lebih lengkap. Kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif , skor jawaban responden/skor mentah yang berbentuk data ordinal diubah ke data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dalam Riduwan (2006: 53), dan untuk lebih jelasnya ada pada lampiran ordinal ke interval.

Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi variabel X terhadap Y digunakan rumus :

Teknik analisis korelasi PPM termasuk teknik statistik parametric yang menggunakan data interval atau ratio dengan persyaratan tertentu (Riduwan, 2006 : 124). Menurut Sutrisno Hadi (2002: 275), cara ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya atau besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Perhitungannya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = angka indeks korelasi 'r' *product moment*

N = populasi

x = jumlah seluruh skor x

y = jumlah seluruh skor y

xy = jumlah hasil kali antara skor x dan skor y

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka sebagai berikut :

Inteprestasi Koefisiensi Korelasi *Product Moment*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2006: 124)

Dengan nilai r yang diperoleh maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi.

Kemudian menggunakan koefisien determinan, teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) dan dikalikan dengan 100%.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien *Determinant*

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda, yang terletak di Kantor Balai Kota Samarinda tepatnya pada lantai 3 kantor tersebut. Sebagai langkah awal yang dilakukan, peneliti melakukan survei awal ke BKD kota Samarinda.

Visi dan Misi BKD Kota Samarinda

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan dan pandangan jauh ke depan, kemana organisasi akan dibawa dan berkarya agar tetap konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif secara produktif.

Visi BKD Kota Samarinda adalah : " Terwujudnya SDM Aparatur yang Profesional, Disiplin dan Akuntabel ".

Misi adalah sesuatu yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik.

Misi BKD Kota Samarinda adalah :

1. Meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan pelayanan kepegawaian;
2. Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi;
3. Meningkatkan kinerja aparatur melalui pembinaan kedisiplinan dan akuntabilitas;

Meningkatkan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Responden Menurut Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang responden di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebagai berikut:

Komposisi Responden Menurut Usia

No.	Kelompok umur	Frekuensi	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	20 s/d 29 Tahun	6	13,33
2.	30 s/d 39 Tahun	19	42,22
3.	40 s/d 49 Tahun	13	28,89
4.	50 Keatas	7	15,56
Jumlah		45	100

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2013

Menurut tabel dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda memiliki umur 30 s/d 39 tahun, yaitu sebanyak 19 orang (42,22 %).

2. Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang responden di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebagai berikut:

Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan pada BKD Kota Samarinda

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
(1)	(2)	(3)
SMP Sederajat	-	-
SLTA Sederajat	14	31,11
D1/D2/D3	1	2,22
S1/Sederajat	21	46,67
S2/S3	9	20
Jumlah	45	100

Sumber : Data Kuesioner Tahun 2013

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda sebanyak 45 orang, dengan sebagian besar tingkat pendidikan S1/Sederajat responden sebanyak 21 orang (46,67%).

Analisa Data

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel pengembangan karier (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
2. Menghitung besar atau kecil sumbangan variabel pengembangan karier (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Koefisien Korelasi Product Moment

Adapun tahapan atas langkah untuk menghitung korelasi antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, yaitu:

1. Membuat H_a dan H_o dalam bentuk kalimat.
 H_o : Diduga tidak ada Hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
 H_a : Diduga ada Hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.
2. Kemudian membuat Tabel Penolong untuk menghitung nilai korelasi (dapat dilihat pada lampiran).

Diketahui : X : 1.188 Y : 1.418 n : 45
 X^2 : 31.730 Y^2 : 44.846 XY : 37.575

Menganalisis dengan teknik Korelasi *pearson product moment* untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{45 \cdot (37.575) - (1.188) \cdot (1.418)}{\sqrt{\{45 \times 31.730 - (1.188)^2\} \cdot \{45 \times 44.846 - (1.418)^2\}}}$$

$$r = \frac{1.690.875 - 1.684.584}{\sqrt{(1.427.850 - 1.411.344) \cdot (2.018.070 - 2.010.724)}}$$

$$r = \frac{6291}{\sqrt{16.506 \times 7.346}}$$

$$r = \frac{6291}{\sqrt{121.253.076}}$$

$$r = \frac{6291}{11011,49} = 0,57$$

Jadi, korelasi *Pearson Product Moment* pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,57.

3. Korelasi *Pearson Product Moment* dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 r + 1). Apabila $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasinya sempurna positif (sangat kuat).

Setelah mendapatkan Nilai r yakni 0,57 selanjutnya adalah menetapkan tingkat korelasi, dan berdasarkan tabel interpretasi nilai r sebesar 0,57 bernilai Cukup Kuat. Hal tersebut menjelaskan kepada kita bahwa korelasi antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Kota Samarinda Cukup Kuat dengan kata lain kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan.

Koefisien Determinant

Menentukan besar atau kecil sumbangan variabel (koefisien determinan dengan koefisien penentu) variabel X terhadap variabel Y dengan rumus:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = 0,57^2 \times 100\%$$

$$D = 0,3249 \times 100\%$$

$D = 32,49$

Jadi, besar sumbangan variabel X terhadap Y sebesar 32,49% dan sisanya 67,51% ditentukan oleh variabel lain.

Pembahasan

Dalam penelitian ini variabel pengembangan karier terdiri dari 2 indikator yaitu; pembinaan karier (mutasi dan promosi) dan penilaian prestasi kerja. Dari nilai skor yang telah dibahas untuk semua indikator pada variabel pengembangan karier menunjukkan bahwa pengembangan karier pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori cukup baik.

Kemudian pada variabel kinerja pegawai terdapat 5 indikator yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal. Dari nilai skor yang telah dibahas untuk semua indikator pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan teknik Korelasi *pearson product moment* untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,57. Hal tersebut menjelaskan kepada kita bahwa korelasi antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda Cukup Kuat dengan kata lain kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan. Sedangkan besar sumbangan koefisien determinan atau koefisien penentu sebesar 32,49% dan sisanya 67,51% ditentukan oleh variabel lain.

Adanya hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja pegawai secara rasional dapat diterima. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan yang didapat. Berdasarkan hasil tersebut maka pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah tercapai dengan cukup baik pada BKD Kota Samarinda. Pengembangan Karier adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi, kaitannya dengan SDM aparatur pelaksanaan dan pengembangannya melalui pembinaan karier (mutasi dan promosi) dan penilaian prestasi kerja untuk menjamin agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak tersedia ketika dibutuhkan. Dengan diperhatikannya pengembangan karier akan setiap pegawai pada organisasi, kelangsungan organisasi dapat terjaga dengan semakin baiknya prestasi/kinerja oleh tiap pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain:

1. Terdapat hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, dengan variabel (X) yakni pengembangan karier dengan indikator pembinaan karier (mutasi dan promosi) dan penilaian prestasi kerja dan variabel (Y) kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal.
2. Dan setelah dilakukannya penelitian secara berkelanjutan dan dengan

dibantu penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda, maka didapatkannya suatu hasil dimana dikatakan bahwa pengembangan karier mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda.

3. Berdasarkan hasil tersebut maka pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah tercapai dengan cukup baik pada BKD Kota Samarinda. Yang mana hal ini dapat memacu semangat pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja, lebih terbuka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan secara tidak langsung memberi kenyamanan terhadap pelayanan kepada masyarakat khususnya yang berhubungan dengan urusan kepegawaian.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa iklim organisasi dan efektivitas kerja yang terjadi telah baik, namun belum tercapai secara maksimal. Hal ini terlihat pada sebagian responden yang memilih jawaban cukup dan kurang, atau nilai skor yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan iklim organisasi dan efektivitas kerja disarankan hendaknya:

1. Mutasi berdasarkan hasil prestasi kerja dan berdasarkan kualifikasi dan kemampuan pegawai ditentukan atas dasar kebijakan dalam memutasikan pegawai. Diharapkan BKD Kota Samarinda lebih memerhatikan pelaksanaan mutasi tersebut, agar setiap pegawai bisa lebih mengembangkan kemampuannya, yang akhirnya membawa dampak yang baik bagi organisasi.
2. Walau ada beberapa jawaban yang negatif akan pengembangan karier, secara keseluruhan BKD Kota Samarinda dalam menyelenggarakan pengembangan karier sudah cukup baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya pengembangan karier lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar semua pegawai BKD Kota Samarinda mendapat kesempatan yang sama dalam hal diklat, mutasi atau promosi, sehingga menjadi dampak yang positif bagi kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai BKD Kota Samarinda sudah cukup baik, semoga kinerja pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi dengan lebih baik.

Daftar Pustaka

- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YFPF — UGM.
- Hasibuan. Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Idris, Adam. 2007. *Kinerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan*. Malang : CV. Sofa Mandiri.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

- Riduwan, & Akdon. 2006. *Rumus dan Data dalam APLIKASI STATISTIKA*. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Organisasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wursanto. Ig. 1992. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta : Kanisius.

Dokumen- dokumen :

- _____. 2012. *Pokok-Pokok Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (P.N.S)*. Bandung : Intimedia.
- Perda Kota Samarinda No. 12 Tahun 2008, Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat , Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Kota Samarinda.
- Perwali Kota Samarinda No. 24 tahun 2008, Tentang Penjabaran Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Struktur Organisasi.
- RENSTRA 2009- 2013 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA
- RENSTRA 2011- 2015 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA SAMARINDA

Sumber Internet :

- Burlian, Muhammad. 2005. *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI KARANTINA IKAN POLONIA DI MEDAN*. Universitas Sumatera Utara.
(<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4237>, diakses 25 juli 2013)