

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Ade Prawitna Noverdisa¹ Endang Erawan², Arifin³

Abstrak

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. H. M.Z. Arifin, M.Si selaku pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi indikator dari variabel pengembangan karier (X) yaitu pendidikan; dan pelatihan. Kemudian variabel prestasi kerja (Y) yaitu kuantitas kerja; kualitas kerja; dan waktu. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil data dari keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field work research). Alat pengukur data yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment dan regresi linier sederhana.

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan yaitu hubungan Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebesar 44,8% yang termasuk dalam kategori sedang dengan besar pengaruh antara pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah 20,1%.

Kata Kunci : *Pengembangan Karier, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka melaksanakan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka perlunya dibangun Aparatur

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

Sipil Negara yang melaksanakan tugas dan fungsi secara profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) mengembangkan konsep PNS dengan menggunakan istilah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan profesi untuk PNS dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah, maka diperlukan adanya manajemen pengembangan pegawai yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Sistem prestasi kerja merupakan suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan bukan saja didasarkan atas kecakapan, keahlian, dan pengalaman, namun lebih didasarkan pada prestasi kerja yang harus dibuktikan secara nyata. Salah satu upaya yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui kompetensi pegawai dengan ikut serta mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dikatakan bahwa masih adanya pegawai yang sulit menyelesaikan target beban kerja yang sudah ditetapkan, diketahui masih ada hasil realisasi kerja pegawai yang tidak mampu mencapai target SKP yang seharusnya. Kemudian masih ada pegawai yang terlambat atau bahkan tidak datang kerja sehingga berdampak pada hasil dan prestasi kerja pegawai tersebut. Adanya keterlambatan/ketidakhadiran pegawai menyebabkan tugas tertumpuk di meja kerja, sehingga tugas yang ada tidak selesai tepat pada waktunya sesuai SOP yang ada bahkan hingga harus diselesaikan oleh pegawai yang lainnya. Penundaan penyelesaian tugas pada akhirnya berdampak pada kualitas dan penilaian prestasi kerja pegawai.

Permasalahan lainnya pun disebabkan karena tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Keterbatasan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai pada akhirnya juga berpengaruh pada kualitas dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

Ketidaktepatan dalam pengelolaan dan penempatan pegawai membawa dampak pada kinerja dan tingkat prestasi kerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, instansi perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja instansi tersebut, sebab dengan adanya bukti prestasi kerja yang meningkat berarti kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan, sehingga dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan tugas, pokok, dan fungsi (Tupoksi) dengan baik.

Berdasarkan uraian masalah diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang dihadapi dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur?
2. Berapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

Pada umumnya setiap penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada peneliti maupun kepada orang lain. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengembangan karier dan prestasi kerja pegawai. Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep atau teori-teori tentang ilmu Administrasi Negara yang terkait dengan pengembangan karier serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan kepastakaan mengenai pengembangan karier dan prestasi kerja.
2. Kegunaan Praktis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran akan pentingnya pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja para pegawai.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2011:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2014:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Pengembangan Karier

Karier menurut Sedarmayanti (2014:121) adalah serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan dan karier. Meilan (dalam Sunyoto, 2012:58) mengatakan bahwa pengembangan karier adalah proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 69 disebutkan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah dengan mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2013:94) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Pengukuran Prestasi Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pada pasal 4 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa salah satu penilaian prestasi kerja adalah SKP.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang digunakan, meliputi aspek:

1. Kuantitas, yaitu ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Dari aspek kuantitas dapat dilihat dari banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang diselesaikan dalam suatu waktu.

2. Kualitas, yaitu ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai. Dalam menetapkan target kualitas harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik.
3. Waktu, yaitu ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai. Dari aspek waktu dapat dilihat dari segi waktu bekerja.
4. Biaya, yaitu besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja. Dalam menentukan target biaya harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:69), salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Handoko (2012:131), bahwa kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- H_1 : Terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Konseptual

Definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karier merupakan suatu proses yang dimaksudkan untuk meningkatkan potensi karier pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan jabatan pegawai guna mencapai keseimbangan antara kebutuhan karier individu maupun organisasi.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja Pegawai Negeri Sipil yang dapat dicapai dan dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan di dalam organisasi.

Definisi Operasional

Penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

- a. Pengembangan Karier (x), indikator yang digunakan:

1. Pendidikan; dan
 2. Pelatihan.
- b. Prestasi Kerja (y), indikator yang digunakan:
1. Kuantitas Kerja
 2. Kualitas Kerja
 3. Waktu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, hubungan antara dua variabelnya berbentuk hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Variabel yang ada terdiri dari variabel bebas (*variabel independen*) dan variabel terikat (*variabel dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengembangan karier, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sensus sehingga tidak menggunakan sampel, akan tetapi menggunakan seluruh populasi yang ada yakni seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang yang terdiri dari pejabat struktural sebanyak 20 orang dan staf pegawai sebanyak 36 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)
2. Angket (Kuisisioner).
3. Observasi.
4. Dokumentasi.

Teknik Pengukuran Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Singarimbun dan Effendi (2000:110) mengemukakan bahwa biasanya seorang peneliti menginginkan *range* yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Mengenai pemberian nilai atau skor yang digunakan untuk indeks yang disusun, ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden dalam nilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Responden yang memilih jawaban a diberi nilai 3
2. Responden yang memilih jawaban b diberi nilai 2
3. Responden yang memilih jawaban c diberi nilai 1

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, metode yang digunakan adalah Uji Koefisien Korelasi (R), dan Uji Koefisien Determinasi (D²), Regresi Linier Sederhana. Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisa dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.

Untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus Korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012 : 212)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
x = Variabel bebas
y = Variabel terikat
n = Jumlah sampel

Untuk mendapatkan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dapat digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi. Adapun menurut Sugiyono (2012:214) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tingkat Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:214)

Perhitungan koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh pengembangan karier sebagai variabel X dan prestasi kerja sebagai variabel Y.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Jonathan Sarwono (2006:87)

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi bentuk ada atau tidaknya pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2012:237})$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja pegawai

a = konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pengembangan Karier

Berdasarkan persamaan di atas, maka nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai a

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai b

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:238-239)

Keterangan:

n = Jumlah data sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil rekapitulasi diketahui bahwa jumlah indikator dari variabel pengembangan karier yang paling besar adalah indikator pelatihan dengan total skor 962, namun karena hasil rata-rata menunjukkan nilai 137,4 maka dengan demikian variabel pengembangan karier di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang paling dominan adalah indikator pendidikan dengan total skor 701 dengan nilai rata-rata 140,2.

Dari hasil rekapitulasi diketahui bahwa jumlah indikator yang paling besar dari variabel prestasi kerja adalah kuantitas kerja dengan total skor 717 dengan nilai skor rata-rata 143,4. Sedangkan indikator waktu adalah indikator yang paling rendah dengan total skor 558 dengan nilai skor rata-rata 139,5.

Analisis Data

1. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara pengembangan karier (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah.

korelasi antara Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja menghasilkan angka 0,448. Berdasarkan nilai probabilitas: jika probabilitas > 0,05 maka tidak terdapat korelasi, dan sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka terdapat korelasi. Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja diperoleh nilai probabilitas = 0,001 < 0,05 maka terdapat korelasi yang signifikan. Kemudian diketahui bahwa nilai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,448) > (0,273), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

untuk mengetahui keeratan korelasi atau hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{(52 \times 63833) - (1663)(1989)}{\sqrt{\{52 \times 53631 - (1663)^2\} \{52 \times 76635 - (1989)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3319316 - 3307707}{\sqrt{\{2788812 - 2765569\} \{3985020 - 3956121\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{11609}{\sqrt{(23243)(28899)}}$$

$$r_{xy} = \frac{11609}{\sqrt{671699457}}$$

$$r_{xy} = \frac{11609}{25917,165}$$

$$r_{xy} = 0,448$$

Berdasarkan tabel dan perhitungan rumus korelasi product moment diatas, koefisien “r” dengan nilai sebesar 0,448 terletak antara 0,40 – 0,599 dengan tingkat interpretasi sedang. Jadi, korelasi antara Pengembangan Karier dengan Prestasi Kerja menghasilkan angka 0,448 yang berarti bahwa variabel pengembangan karier (X) memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,448 maka koefisien determinasinya sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,448 \times 100\%$$

$$Kd = 0,200704 \times 100\%$$

$$Kd = 0,201$$

$$Kd = 20,1\%$$

Diketahui besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,448 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi (R²) sebesar 0,201 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Pengembangan Karier) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah sebesar 20,1% sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis seberapa jauh variabel yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dapat menggunakan model regresi linier sederhana, yang mana dalam penelitian ini, variabel bebas adalah pengembangan karier (X) dan variabel terikat adalah prestasi kerja pegawai (Y).

Adapun hitungan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a+bX$. Untuk mencari a, dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$
$$a = \frac{(1989 \times 53631) - (1663 \times 63833)}{(52 \times 53631) - (1663)^2}$$
$$a = \frac{106672059 - 106154279}{2788812 - 2765569}$$
$$a = \frac{517780}{23243}$$
$$a = 22,277$$

Setelah nilai a diketahui kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai b, dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$
$$b = \frac{(52 \times 63833) - (1663 \times 1989)}{(52 \times 53631) - (1663)^2}$$
$$b = \frac{3319316 - 3307707}{2788812 - 2765569}$$
$$b = \frac{11609}{23243}$$
$$b = 0,499$$

Jadi, persamaan regresinya adalah:

$$Y = a+bX$$

$$Y = 22,277 + 0,499X$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 22,277 dan nilai koefisien arah regresi (b) adalah 0,499. Nilai konstanta (a) ini menunjukkan bahwa pada saat Pengembangan Karier (X) bernilai nol, maka prestasi kerja pegawai (b) akan bernilai 22,277. Sedangkan nilai dari koefisien arah regresi (b) menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pengembangan karier sebesar satu satuan, maka prestasi kerja pegawai akan

meningkat sebesar 0,499 satuan. Untuk koefisien regresi signifikan atau tidak, maka dapat melakukan perbandingan Sig dengan α . Sig (0,000) < α .(0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti pengembangan karier (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dengan responden sebanyak 52 pegawai. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian melalui persentase jawaban responden, peneliti dapat mengetahui bahwa dalam variabel pengembangan karier terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan tolak ukur. Dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua indikator yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan. Dari kedua indikator tersebut, diketahui bahwa penyebab pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur yaitu didominasi oleh indikator pendidikan.

Sedangkan mengenai variabel prestasi kerja, peneliti menggunakan tiga indikator yang terdiri dari, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan waktu. Dari ketiga indikator tersebut diketahui bahwa indikator kuantitas kerja merupakan indikator dengan skor tertinggi dan indikator waktu memiliki skor terendah.

Temuan penelitian mengenai adanya pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur sejalan dengan pendapat Handoko (2012:131) bahwa kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Program-program latihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui hasil analisis pengujian dari uji koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan $r = 0,448$ sesuai dengan pedoman untuk mengemukakan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:214) berada pada interval 0,400 – 0,599 yang termasuk dalam kategori Sedang. Dengan kata lain nilai r hitung (0,448) > r tabel (0,273), maka demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Selanjutnya untuk perhitungan koefisien determinasi, ketentuan R square berada pada kisaran 0-1 yang bilamana semakin mendekati 1 berarti semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Diketahui besarnya angka koefisien determinasi yaitu 0,201, yang berarti kemampuan variabel pengembangan karier dalam menjelaskan varians variabel prestasi kerja sebesar 20,1% atau pengembangan

karier hanya memberikan kontribusi sebesar 20,1% terhadap hasil prestasi kerja sedangkan sisanya yaitu 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model analisis regresi sederhana yang digunakan.

Kemudian diketahui nilai konstanta regresi sebesar 22,277 dan koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,499. Dengan rumusan $Y = a + bX$, demikian persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 22,277 + 0,499X$, artinya setiap peningkatan skor pengembangan karier sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,499. Hal ini dikarenakan program pengembangan karier pegawai seperti pendidikan dan pelatihan sedikit banyak telah dapat membantu para pegawai sehingga prestasi pegawai juga akan timbul karenanya. Dari hasil program pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada para Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat memberikan pengetahuan, sikap dan keahlian yang tepat untuk melakukan pekerjaannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dimana variabel pengembangan karier berpengaruh sebesar 20,1% terhadap variabel prestasi kerja pegawai.
2. Faktor pendidikan pada pengembangan karier mendominasi pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja dan diikuti oleh faktor kuantitas kerja, sehingga pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan mengenai Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa indikator pengembangan karier yang paling rendah adalah indikator pelatihan, terkait program pelatihan (DIKLAT) yang diikuti pegawai selama menjadi Pegawai Negeri Sipil terdapat lebih kurang setengah dari pegawai kadang-kadang mengikuti program pelatihan, maka disarankan perlu adanya himbuan, pemberian motivasi, dan penyelenggaraan pelatihan secara merata kepada pegawai setiap tahunnya sesuai dengan bidang pekerjaan

masing-masing pegawai, sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia agar pegawai mengalami peningkatan dalam pengembangan karier dan prestasi kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator prestasi kerja yang paling rendah adalah indikator waktu, terkait dengan tingkat kedisiplinan pegawai terutama pada saat jam kerja maka dalam penelitian ini penulis menyarankan perlu adanya pengambilan tindakan korektif oleh Kepala Badan yang harus sesuai dengan jenis hukuman disiplin yang berlaku berupa sanksi kepada pegawai apabila melanggar peraturan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Istijanto, M.M. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Dr. Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-10. Bandung: Alfabeta.

- . 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-17. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- . 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Yogyakarta: Oryza
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Dokumen-Dokumen

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil