

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA**

**Agustina<sup>1</sup>, Wulandari<sup>2</sup>**

<sup>1-2</sup>STIE Bima

[<sup>1</sup>agustina17.stiebima@gmail.com](mailto:agustina17.stiebima@gmail.com), [<sup>2</sup>wulan.stiebima@gmail.com](mailto:wulan.stiebima@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Career Development on Employee Performance in the Agriculture Office of the City of Bima. The criteria set by the researcher as the sample in this study were the employees of the Civil Service Office (ANS) at the main service with a total of 61 people using purposive sampling technique, namely the method of selecting samples based on certain criteria. Based on the results of data processing using SPSS version 23.0, the following results are obtained: It is known that the constant value of the career development variable is positive, namely 12,402, the regression coefficient of work performance is 0.649, so that the regression equation can be written:  $Y = 12.402 + 0.649X$ , and the correlation coefficient ( $R$ ) = 0.739. This means that career development has a strong relationship with employee work performance in accordance with the guidelines for the correlation coefficient interval between 0.60 - 0.799. The results of the SPSS version 26.0 data are obtained a correlation value of 0.650 and to determine the level of closeness of the relationship between career development and work performance., be on STRONG. The R Square value of 0.545 means that the career development variable is able to contribute to the work performance variable by 54.5%, while 46.5% is influenced by variables outside of this research model. The two-party t test proves the alternative hypothesis ( $H_a$ ) which states that the career development variable in its six dimensions has a positive and significant effect on employee work performance.*

**Keywords:** Career Development, Job Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini meneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel pada penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negeri (ANS) pada dinas induk yang berjumlah 61 orang menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.0, di peroleh hasil sebagai berikut : Diketahui Nilai konstanta variabel pengembangan karir bernilai positif yaitu sebesar 12,402 koefisien regresi prestasi kerja sebesar 0,649, sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan :  $Y = 12,402 + 0,649X$ , dan koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,739. Hal ini berarti pengembangan karir berhubungan kuat dengan prestasi kerja pegawai sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi berada pada interval 0,60 – 0,799. Hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,650 dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja, berada pada KUAT. Nilai R Square sebesar 0,545 berarti variable pengembangan karir mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 54,5%, sedangkan 46,5% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini. Untuk uji t dua pihak membuktikan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir dalam keenam dimensinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Prestasi Kerja

### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini pengelolaan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi tidak lagi sebatas hubungan antara majikan dan pekerja yang sifatnya satu arah, dalam arti para pekerja tidak memiliki hak-hak yang harus didengar dan diperhatikan oleh pimpinan. Hubungan yang berkembang

dalam pengelolaan organisasi modern saat ini adalah hubungan dua arah yang seimbang. Organisasi dalam hal ini sangat perlu untuk menjaga kesinambungan eksistensi dan pengabdian dari para pegawainya secara profesional. Salah satu metode pengelolaan secara professional adalah menyelenggarakan pengembangan

karir. Pengembangan karir bagi pegawai merupakan sebuah bentuk pencapaian siklus perkembangan diri menjadi lebih baik secara ekonomi maupun status sosialnya. Keberlangsungan peningkatan karir bagi para pegawai menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh organisasi.

Pada dasarnya setiap instansi/perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian yang penting dari seluruh proses hasil kerja pegawai tersebut. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang bagus pastilah pegawai tersebut selalu disiplin dalam bekerja (Mangkunegara, 2012).

Berdasarkan hasil observasi terdapat gejala yang berkaitan dengan pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima meliputi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal, dimana masih banyak pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Masalah lain yang terjadi di adalah masih belum mengertinya sebagian pegawai tentang jenjang karir dan kesulitan pegawai dalam menduduki suatu jabatan karena tidak adanya keterbukaan, kesempatan dan informasi tentang jenjang karir pegawai.

Hal tersebut apabila dibiarkan dapat berpengaruh pada kegiatan organisasi untuk mencapai kinerjanya. Kurang optimalnya prestasi kerja yang dicapai para pegawai

tersebut, penulis pandang disebabkan antara lain rendahnya pengembangan karier yang ada pada Dinas Pertanian Kota Bima. Asumsi tersebut, diperkuat dengan pendapat Rivai (2012) yang menyatakan bahwa: Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor peningkatan kualitas SDM yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur pegawai, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan karir.

Asumsi belum optimalnya pelaksanaan pengembangan karier yang ada pada Dinas Pertanian Kota Bima, didasarkan pada :

1. Pengembangan karier seringkali tidak didasarkan pada objektivitas (kapasitas dan kemampuan pegawai) namun lebih pada subyektivitas (kedekatan personal antara atasan dan bawahan).
2. Mutasi sebagai bagian dari sistem pengembangan karier, seringkali dilakukan dengan cepat, bahkan relatif sangat cepat. Sebaiknya dilakukan minimal dua tahun sekali. Hal ini tentunya menimbulkan perasaan yang tidak tenang dan nyaman bagi pegawai yang bersangkutan dalam melakukan dan mengembangkan tugas pekerjaannya.
3. Golongan kepangkatan yang menumpuk (tidak sebanding dengan alokasi jabatan yang ada) menyebabkan antrian yang cukup panjang untuk bisa menduduki jabatan tertentu sesuai dengan aturan kepangkatan dan golongan. Sehingga motivasi untuk mendapatkan kesempatan pengembangan karier menjadi sangat terbatas.

Ternyata fenomena di atas senada dengan yang diungkapkan oleh Mangkunagara (2011) yang mengemukakan bahwa: "Pengembangan karier merupakan bagian integral dari pembinaan pegawai pada

saat berlangsung didasarkan atas pola yang baku secara konsisten dan konsekuensi." Meskipun demikian masih ada kecenderungan sebagian pegawai Dinas Pertanian Kota Bima arah karier jabatan beserta implikasinya karena penyebarluasan informasi tentang kesempatan promosi masih dibatasi, kurangnya ambisi untuk peningkatan karier dan merasa puas dengan pekerjaan yang sekarang dijabatnya dalam arti tetap melaksanakan pekerjaan sekarang dan diselesaikannya dengan baik. Di samping itu faktor obyektivitas pengembangan karier belum mudah diwujudkan karena berbagai pertimbangan terlebih yang sifatnya subjektivitas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima".

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable yaitu pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima yang berjumlah 104. Adapun teknik sampling menggunakan teknik purposive sampling yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Suliyan, 2018). Adapun kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel pada penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negeri (ANS) pada dinas induk yang berjumlah 61 orang.

Instrumen pada penelitian ini adalah kuisioner dengan menggunakan pengukuran skala likert. Pengumpulan data diperoleh

melalui : 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Angket (kuisioner), 4) Dokumentasi.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Bima yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 2 Rabadompu, Raba Kota Bima Nusa Tenggara. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan 1 (satu) bulan yaitu bulan Februari 2021.

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 for windows. Analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Kriteria uji validitas jika korelasi lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat reabilitas dari instrument-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach's Alpha masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliable jika Cronbach's Alpha nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Sebaliknya jika lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliable untuk digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2013).

### 2. Analisis Regresi Linear Sederhana, Korelasi dan Determinasi

Persamaan Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui hubungan variabel independen (pengembangan karir) dengan variabel dependen (prestasi kerja). Koefisien Korelasi r digunakan untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi) dari variabel independen terhadap dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel pengembangan karir dalam

menerangkan variasi variabel prestasi kerja.

### 3. Uji Signifikan (uji t)

Uji Signifikan (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variable pengembangan karir dengan variabel prestasi kerja. Adapun kriteria pengukuran signifikan atau tidaknya adalah sebagai berikut : Jika nilai signifikan ( $\text{sig} > 0,05$ ), nilai t-hitung tidak signifikan dan jika nilai signifikan ( $\text{sig} < 0,05$ ), nilai t-hitung signifikan Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator,

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 23.0 maka dapat di

Tabel 1 Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.402	3.080		4.027	.000
	.649	.077	.739	8.415	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 12,402 + 0,649X.$$

$Y = a + bX$  yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta variabel pengembangan karir bernilai positif yaitu sebesar 12,402, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terjadi kenaikan nilai variabel independen (pengembangan karir) atau bernilai 0 (nol)

nyatakan bahwa variabel pengembangan karir dan variabel prestasi kerja pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid karena  $> 0,30$

### 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 23 Uji Statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . pengembangan karir dan variabel prestasi kerja dapat dikatakan reliabel karena Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60

### 3. Regresi Linier Sederhana

Berdasaran hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 23.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

maka variabel Y (prestasi kerja) tetap bernilai sebesar 12,402 satuan.

Nilai koefisien regresi prestasi kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,649 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan nilai variabel pengembangan karir 1 satuan, maka nilai variabel prestasi kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0,649 satuan.

### 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739a	.545	.538	2.885

a. Predictors: (Constant), Tingkat kepuasan

Sumber : Output SPSS, diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis hubungan

pengaruh antara variabel pengembangan karir

terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,739. Hal ini berarti pengembangan karir berhubungan kuat dengan prestasi kerja pegawai sesuai dengan pedoman interval koefisien korelasi berada interval 0,60 – 0,799. Hasil olahan data SPSS versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,650 dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Tingkat Kepuasan dengan Fasilitas, berada pada KUAT.

Angka R Square pada tabel di atas yaitu sebesar 0,545 adalah pengkuadratan dari koefisien determinasi korelasi. Nilai R Square sebesar 0,545 berarti variable pengembangan karir mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 54,5%, sedangkan 46,5% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini

##### 5. Uji Parsial (UJI t)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima pada tabel 1 di atas menunjukkan hasil dari uji signifikansi (uji-t) yang menghasilkan nilai t-hitung sebesar = 8,415 lebih besar dari t-tabel = 2,001 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini yang menduga bahwasanya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima telah terbukti dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil uji statistik tersebut selanjutnya dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir dalam keenam dimensinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karir serta pelatihan kepada pegawai terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. Ini dibuktikan dari hasil perhitungan statistik diatas yang bernilai positif. Meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dalam hal ini setelah mengikuti pelatihan dan diberikan kesempatan dalam mengembangkan karir para pegawai. Selain itu Dinas Pertanian Kota Bima memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengembangkan karir dan setiap pegawai diberi kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal maupun informal sehingga pegawai lebih memahami yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan

Temuan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahuni, (2014) bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Tenny Puspitasari (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pertanian Kota Bima, maka dapat disimpulkan bahwa

pengembangan karir secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Dinas Pertanian Kota Bima benar-benar mengaplikasikan metode-metode pengembangan karir dengan memberikan pelatihan sehingga pegawai yang mengikuti pelatihan dapat menangkap dan memahami materi yang diberikan sehingga skill and knowledge para pegawai mengalami peningkatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiartha, Wayan U.I. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Burhan, Bungin M. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan

Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).

Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Heidjrahman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2013. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2012,. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Martoyo, Susilo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Muftiani, S.M. 2004. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier. Skripsi. Malang

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Sudiro, Ahmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Suliyanto, 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Tenny Puspitasari. 2015. Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)*, Volume IV, Nomor 1

Wahyuni, Dwi., U. Hamidah, dan R. Ika, 2014, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No. 1, Februari