

# Peran Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan, Provinsi Sumatera Selatan

**Boby Muslimin<sup>1</sup>**

Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Palembang

## *Abstract*

*Successful of an organization is determined by ability to adapt changes in the strategic environment to achieve good governance in government. The regulation of South Sumatra Province No. 8 of 2008 about changes in the structure organization (resize) of Marine and Fisheries Agency of South Sumatra Province (DKP) that impact on Career Development (X) and performance (Y). The research was done in 6 months at DKP office, located at Jalan Pangeran Ayin , Jakabaring Palembang, starting from February-December 2013. The method is done by collecting secondary data and primary data in the form of questionnaires a total of 90 respondents to the census sampling, using multiple regression analysis and to see the effect of the variables and validating hypothesis. The result showed that the variables X significant effect on Y and X have a dominant influence on the performance of Y. employee performance is influenced by career development, which is used for policy in career opportunities.*

*Keywords : Career Development, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Tata pemerintahan (*Good Governance*) yang baik didefinisikan sebagai suatu sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintahan negara yang efisien dan efektif dengan menjaga sinergi yang konstruktif diantara pemerintah, sektor swasta dan masyarakat (Hardijanto, 2000). Aparatur negara menjadi aktor penting dalam penyelenggaraan proses tata pemerintahan yang baik dalam lingkungan pemerintahan (Bappenas, 2002). Aparatur negara berperan sebagai agen pembaharuan, pelayan dan pemberdaya masyarakat. Oleh karena itu, fungsi pengaturan dan pengendalian yang dilakukan oleh aparatur negara adalah perumusan dan pelaksanaan kebijaksanaan yang berfungsi sebagai motivator dan fasilitator guna tercapainya swakarsa dan swadaya masyarakat termasuk dunia usaha. Untuk mencapai tata pemerintahan yang baik diperlukan sebuah mekanisme yang jelas tentang bagaimana tata cara melakukan pengelolaan/pembinaan sumberdaya manusia aparatur yang salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Sukses suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi itu untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan strategis yang mempengaruhi kehidupan organisasi, khususnya dalam mewujudkan *Good Governance* pada pemerintahan. Undang-Undang (UU) Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah terakhir kali dengan UU No. 43 Tahun 1999 mengatur Tentang Pokok-Pokok

---

<sup>1</sup> Koresponden Penulis : boby\_mus@yahoo.co.id

Kepegawaian dan peraturan pengelolaan sumberdaya PNS. Dalam kedua UU tersebut di beberapa pasal secara jelas Pemerintah melakukan perpaduan antara pola karir dan prestasi kerja dalam melakukan pembinaan kepada PNS.

Adanya Peraturan Pemerintah No.41 tahun 2007 dan Perda Provinsi Sumatera Selatan No. 8 Tahun 2008 mengenai perubahan struktur organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Restrukturisasi ini merupakan elemen strategis bagi organisasi agar tetap eksis dalam menghadapi perubahan sistem pemerintahan. Oleh karena itu pengelola organisasi harus cermat memilih dan mencari pendekatan yang tepat untuk mengorganisasi suatu perubahan yang efektif dan berkesinambungan.

### **Karir**

Karir adalah suatu rangkaian posisi kerja individu dalam pekerjaannya pada rentang kehidupan seseorang (Mondy, 2008). Arti populer dari karir yaitu peningkatan posisi seorang dalam pekerjaan dikaitkan dengan pengalaman kerja (Gibson *et.al*, 1995). Pergerakan posisi yang meningkat tersebut mengimplikasikan gaji yang tinggi, ditambah peningkatan tanggung jawab, status, prestise atau gengsi dan power.

Karir mempunyai banyak arti, bergantung kepada hubungan kalimatnya (Moekijat, 1995), menurutnya karir dapat berarti : 1) Tugas, jabatan, pekerjaan, mata pencaharian, 2) Kemajuan jabatan/pekerjaan, 3) Serangkaian kegiatan pekerjaan selama hidup, 4) Kemajuan dalam suatu organisasi dan 5) Keahlian serta profesi.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan (Mondy, 2008 ). Hal tersebut sejalan dengan pendapat bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal untuk mengorganisasikan dan merencanakan usaha untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan kebutuhan perusahaan (Bernardin dan Russel, 1993). Pengembangan karir adalah pengambilan langkah tertentu guna mewujudkan tujuan perencanaan karirnya (Whether dan Davis, 1993). Berbagai langkah-langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerjaan sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut serta dalam pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan karena dia yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya.

Pengembangan karir meliputi dua proses, yaitu bagaimana individu merencanakan dan mewujudkan tujuan karirnya atau disebut perencanaan karir dan bagaimana organisasi kerja merencanakan dan mewujudkan program pengembangan karir mereka atau manajemen karir (Bernardin dan Russel, 1998). Manajemen karir adalah proses berkelanjutan penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana-rencana karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karir organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa pengembangan karir adalah hasil-hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir individu dan proses manajemen karir institusional dan merupakan proses perubahan

suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan, mencakup struktur aktivitas formal yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan kerja yang efektif serta menunjang peningkatan karir karyawan.

Pengembangan karir yang paling efektif tumbuh dari gabungan antara kebutuhan individu dan organisasi (Glueck, 1982). Aktivitas-aktivitas pengembangan karir pada dasarnya diawali dan diatur oleh organisasi dan cenderung difokuskan pada dua segi, yaitu penentuan jalur karir (*career planing*) dan manajemen pelatihan dan pengembangan (*traing and development management*) (Higgins, 1982). Penjaluran karir adalah untuk mengetahui dan menentukan kemungkinan jalur karir yang dapat dipegang karyawan dalam organisasi. Manajemen pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan penyelenggaraan seminar, *human relations*, dan konsep kemampuan manajemen lapangan. Pengalaman kerja, imbalan, pelatihan dan pendidikan serta promosi digambarkan sebagai pengembangan karir (Tyson dan York, 1982). Pengembangan karir juga melibatkan supervisor yang berperan sebagai pelatih dan konselor dalam proses kerja.

Pengembangan karir karyawan dilakukan melalui beberapa program pengembangan karir yaitu mengadakan program konseling karir yang dilakukan staf personalia atau supervisor, lokakarya kelompok untuk membantu karyawan mengevaluasi keahlian, kemampuan, minat, membuat perencanaan pengembangan dan adanya komunikasi mengenai kesempatan kerja atau informasi lain yang berguna bagi pengembangan karir karyawan (Walker, 1980).

Terdapat beberapa faktor dalam pengembangan karir karyawan (Tosi *et.al*, 1990) yang kesemuanya diarahkan agar menguntungkan karyawan dan organisasi. Departemen personalia sering mengadakan program pelatihan dan pengembangan, memberikan dukungan manajemen, memberikan umpan balik dan membangun suatu lingkungan kerja yang kohesif untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pengembangan karir (Handoko, 2003).

### **Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kesuksesan yang ingin dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Dessler, 2003). Sementara itu Handoko (2003) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada pelaksana/pegawai, akibat konsekuensi perjanjian pegawai. Definisi yang dikemukakan oleh Handoko tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja dapat dinilai dari kemampuan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tugas yang diberikan itu sesuai dengan uraian tugas yang telah diberikan organisasi kepadanya

Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sarana yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode, tetapi juga untuk mengolah proses kerja selama periode tertentu (Simamora, 2007). Untuk mengetahui prestasi suatu organisasi diperlukan ukuran atau kriteria sebagai indikator prestasi. Kamal (1999), menyatakan; "bagi setiap organisasi, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan

suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya”.

Paparan di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja suatu organisasi penting bagi penyempurnaan kinerja suatu organisasi. Namun persoalan adalah kriteria-kriteria apa saja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik sedangkan kriteria kinerja untuk organisasi swasta cukup jelas. Tujuan pembentukan organisasi swasta adalah berorientasi pada profit, maka kinerja organisasi swasta diukur dari produktifitas, ekonomis, efisiensi dan efektifitas. Produktifitas merujuk kemampuan menghasilkan barang dan jasa; ekonomis merujuk pada keuntungan yang diraih; efisiensi merujuk pada kemampuan meminimalkan input untuk mencapai hasil maksimal, serta efektifitas dalam hal kemudahan dalam berproses.

Sedangkan organisasi publik bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan masyarakat dari ketidakadilan mekanisme pasar, maka produktivitas tidak dapat digunakan sebagai indikator tunggal untuk menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam mencapai misi dan tujuannya. Namun bukan berarti produktivitas tidak penting untuk menilai kinerja organisasi publik. Ia tetap merupakan salah satu ukuran kinerja organisasi pelayanan publik yang penting (Umar, 2004) dan konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi sebaiknya diperluas sehingga mencakup efektifitas pelayanan. Oleh karenanya, kualitas layanan yang merupakan produk dari (efektifitas) pelayanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Hal ini didasarkan bahwa kehadiran organisasi publik adalah untuk memberikan pelayanan kepada publik, sehingga sangat wajar bila kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat dijadikan salah satu ukuran/indikator kinerjanya.

Penilaian kerja memungkinkan atasan dengan bawahan bersama-sama menyusun rencana untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai (Dessler, 2003). Terdapat 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja (Bernardin dan Russel, 1993). Kriteria-kriteria tersebut adalah : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Pengembangan karir dibutuhkan oleh karyawan dalam meningkatkan pribadi dan kompetensi pribadi yang ingin dicapai rencana karir pribadinya, hal tersebut dengan mempertimbangkan antara keinginan karyawan dan organisasi, dan departemen SDM berlaku fleksibel dan proaktif dalam melakukan pengembangan karir karyawannya, karena jika produktivitas meningkat, kepuasan pribadi meningkat serta tercapainya efektifitas perusahaan, hal ini sebagai salah satu indikator bahwa tujuan dari perencanaan dan pengembangan karir karyawan tercapai dengan baik (Rivai *et.al*, 2009).

Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu (Rivai *et.al*, 2009). Dengan pengembangan karier, pegawai akan semakin berkembang dan lebih kreatif, dimana akan berdampak pada Kinerja pegawai yang tinggi atas suatu tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai atas suatu tugas dan tanggung jawab tidak dapat dilepaskan dari usahanya untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik. Keberhasilan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan banyak ditentukan oleh pengembangan karier. Pegawai akan mempunyai kinerja tinggi, salah satunya dikarenakan adanya pengembangan karier yang memotivasi pegawai di dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pengembangan karier erat hubungannya dengan kinerja sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya:

Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Sumatera Selatan

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausal untuk mengevaluasi, memberikan gambaran dan menerangkan hubungan dan pengaruh struktur organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Sumatera Selatan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur dan teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif.

### Data Dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian didasarkan pada data primer yang dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Penelitian dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan yang bertempat di Jalan Pangeran Ayin, Jakabaring Palembang, Propinsi Sumatera Selatan dalam jangka waktu 6 bulan, dimulai dari Februari 2013 sampai dengan Desember 2014.

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2008 komposisi dan jumlah / populasi pegawai yang ada di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan adalah berjumlah 90 orang pegawai termasuk pimpinan dimana masing-masing bagian yang terdiri dari :

**Tabel 1 . Jumlah populasi berdasarkan status kepegawaian**

Status Kepegawaian	Jumlah Populasi (Orang)
Golongan IV	10
Golongan III	42
Golongan II	21
Golongan I	7
Honorer	20
Total	90

Sumber : Data kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan, 2011

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yang berjumlah 90 orang pegawai negeri sipil dinas kelautan dan perikanan propinsi Sumatera Selatan.

### Operasionalisasi Variabel

#### Aspek dan Indikator dari variabel Pengembangan Karir (X)

**Tabel 2. Dimensi dan Indikator Variabel Pengembangan Karir**

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan	Umpan balik	Sistem demosi atasan

Karir		Sistem pengembangan karir yang ada
	Pelatihan dan Pengembangan	Kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan
	Pergerakan karir	Kesempatan promosi, mutasi dan rotasi
	Pengawasan dan Pengarahan	Pemberian bimbingan dari atasan
	Imbalan organisasi	Sistem penggajian dan insentif

**Tabel 3. Aspek dan Indikator dari variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	Kemampuan kerja	Kualitas kerja Pengalaman kerja Ketepatan waktu dalam bekerja
	Fasilitas penunjang kerja	Penguasaan/pemeliharaan terhadap peralatan kerja Suasana kerja yang kondusif Kesesuaian terhadap peraturan
	Prosedur kerja	Menerapkan standar pekerjaan Penilaian kerja

Selanjutnya hasil penelitian dianalisis dan dihubungkan dengan teori yang ada. Model analisis regresi linear berganda dibuat untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini adalah (Ghozali, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur penelitian yang berupa skala pengembangan karir dan skala kinerja di Dinas Koperasi Propinsi Sumatera Selatan, dilakukan terhadap sebanyak 20 responden. Hasil uji validitas ;

Terhadap 16 item skala pengembangan karir terdapat 2 item yang tidak sah, yakni item 7 dan 10. Distribusi item setelah uji coba yang dijelaskan seperti tabel berikut :

**Tabel 4. Sebaran Item Skala Pengembangan Karir setelah uji coba**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Pengembangan Karir (X)	Umpan balik	Sistem demosi atasan	1,4,5,8
		Sistem pengembangan karir yang ada	(10),11,13
	Pelatihan dan Pengembangan	Kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan	2,9, 16
		Pergerakan karir	Kesempatan promosi, mutasi dan rotasi
	Pengawasan dan Pengarahan	Pemberian bimbingan dari atasan	(7),12

Imbalan                      Sistem penggajian dan                      14,15  
organisasi                      insentif

Keterangan : ( ) setelah uji coba, pernyataan nomor (7) dan (10) yang gagal

Dikatakan tidak sah karena nilai r hitung kedua item tersebut masing-masing 0,166 dan 0,189, lebih kecil dibandingkan r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian item pernyataan nomor 7 dan nomor 10 tidak digunakan, karena hasilnya tidak valid.

Terhadap 15 item skala kinerja pegawai terdapat 1 item yang tidak sah, yakni item 13. Distribusi item setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Sebaran Item Skala Kinerja Setelah Diuji Coba**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja (Y)	Kemampuan kerja	- Kualitas kerja	2,3,10
		- Pengalaman kerja	1
		- Ketepatan waktu dalam bekerja	6,11
	Fasilitas penunjang kerja	- Penguasaan/pemeliharaan terhadap peralatan kerja	5
		- Suasana kerja yang kondusif	8,9,12,14
	Prosedur kerja	- Kesesuaian terhadap peraturan	4
		- Menerapkan standar pekerjaan	7
	- Penilaian kerja	(13),15	

Keterangan: ( ) setelah diuji coba, pernyataan nomor (13) yang gagal

Dikatakan tidak sah karena nilai r hitungnya sebesar 0,070, lebih kecil dibandingkan r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian item pernyataan nomor 13 tidak digunakan, karena hasilnya tidak valid.

Selain uji validitas juga dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan 100 % reliabilitas.

**Tabel 6. Reliabilitas**

Variabel	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
X	0.848	Reliabel
Y	0.860	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

**Deskripsi Data Pengembangan Karir**

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Data Pengembangan Karir**

V	Butir Pernyataan	Frekwensi Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
(X)	Kantor saya akan memberikan fasilitas kepada pegawai yang	29	25	24	12	0

---

ingin maju

Pegawai yang telah mengikuti pendidikan secara berkala berhasil meningkatkan kualitas kerja	36	14	29	7	4
Pegawai yang baik adalah pegawai yang selalu mendapat peluang promosi	39	10	26	11	4
Untuk meningkatkan kinerja perlu pelatihan yang berkesinambungan	34	22	24	8	2
Rotasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri PNS untuk bekerja lebih giat	30	24	23	9	4
Mutasi jabatan akan memberikan manfaat bagi diri pegawai untuk bekerja lebih giat	37	12	22	9	10
Rotasi harus bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja	33	27	14	13	3
Secara terstruktur tiap karyawan diberi kesempatan mengikuti pelatihan	31	13	27	7	12
Pembagian tugas telah di dasarkan pada kemampuan karyawan	18	32	26	12	2
Pengembangan karir mampu memberikan pemahan pentingnya kerja keras pegawai	25	22	31	10	2
Mutasi ke tempat yang cepat menghasilkan uang lebih penting daripada naik pangkat	36	11	28	9	6
Bagi saya uang lebih penting daripada promosi	28	24	22	11	5
Pendidikan tambahan yang diperoleh pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja instansi saya	23	18	30	14	5

---

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pada tabel 7, terlihat bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 14, sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju, artinya pada jawaban tersebut pegawai setuju dengan isi pernyataan tersebut.

Pada butir pernyataan 1, mayoritas pegawai (32%) menjawab "Sangat Setuju" "Setuju" 28%, sisanya menjawab "Ragu-ragu" sebesar 27%, "Tidak Setuju" sebesar 13%.



Pada butir pernyataan 2, mayoritas pegawai (40%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 28%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 27%, “Tidak Setuju” sebesar 13%.

Pada butir pernyataan 3, mayoritas pegawai (43%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 29%, sisanya menjawab “Tidak Setuju” sebesar 12%, “Setuju” sebesar 11% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4%.

Pada butir pernyataan 4, mayoritas (38%) pegawai menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” sebesar 27%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 24%, “Tidak Setuju” sebesar 9% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 2%.

Pada butir pernyataan 5, mayoritas pegawai (40%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 28%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 27%, “Tidak Setuju” sebesar 13%.

Pada butir pernyataan 6, mayoritas pegawai (33%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 27%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 26%, “Tidak Setuju” sebesar 10% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4%.

Pada butir pernyataan 7, mayoritas pegawai (41%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 24%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 13%, “Sangat Tidak Setuju” sebesar 13% dan “Tidak Setuju” sebesar 10%.

Pada butir pernyataan 8, mayoritas pegawai (37%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” sebesar 30%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 16%, “Tidak Setuju” sebesar 14% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 3%.

Pada butir pernyataan 9, mayoritas pegawai (34%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 30%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 14%, “Sangat Tidak Setuju” sebesar 13% dan “Tidak Setuju” sebesar 8%.

Pada butir pernyataan 10, mayoritas pegawai (36%) menjawab “Setuju” dan “Ragu-ragu” 29%, sisanya menjawab “Sangat Setuju” sebesar 20%, “Tidak Setuju” sebesar 13% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 2%.

Pada butir pernyataan 11, mayoritas pegawai (34%) menjawab “Ragu-ragu” dan “Sangat Setuju” 28%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 24%, “Tidak Setuju” sebesar 11% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 2%.

Pada butir pernyataan 12, mayoritas pegawai (40%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 31%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 12%, “Tidak Setuju” sebesar 10% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 7%.

Pada butir pernyataan 13, mayoritas pegawai (31%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 27%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 24%, “Tidak Setuju” sebesar 12% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 6%.

Pada butir pernyataan 14, mayoritas pegawai (33%) menjawab “Ragu-ragu” dan “Sangat Setuju” 26%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 20%, “Tidak Setuju” sebesar 16% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 6%.

Dari hasil distribusi frekuensi tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir memiliki faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai kepuasan kerja yang terdiri dari sistem promosi, demosi, mutasi, penggajian dan insentif, pelatihan dan pendidikan, pengembangan karir juga dilakukan dengan menyelenggarakan seminar dan pelatihan, pengalaman kerja, imbalan kerja, pendidikan serta promosi (Tyson, 1982) yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yang disebut sebagai faktor pemuas, yang berdampak pada kinerja pegawai. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Adapun dampak dari kepuasan dan

ketidakpuasan kerja seorang pegawai adalah meningkat atau menurunnya produktifitas/kinerja pegawai.

**Deskripsi Data Kinerja**

**Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja**

Variabel	Butir Pernyataan	Frekwensi Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
(Y)	Anda selalu terlibat dalam perencanaan pelaksanaan tugas di kantor ini.	53	19	15	3	1
	Tanggung jawab perencana pelaksanaan tugas anda sama dengan tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup organisasi.	53	14	17	2	4
	Kejujuran hati nurani saya merupakan faktor yang sangat penting dalam perencanaan program kegiatan.	48	16	11	12	3
	Perencanaan pekerjaan yang dirumuskan bersama-sama lebih baik dari pada direncanakan sendiri.	48	15	15	11	1
	Anda selalu berusaha mengembangkan diri dalam upaya memperkaya program kegiatan.	51	13	16	9	1
	Anda selalu berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	56	9	13	11	1
	Anda selalu berhasil memahami instruksi pimpinan dalam pelaksanaan tugas.	47	16	19	8	0
	Saya harus bertanggung jawab atas seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan uraian tugas.	43	18	15	10	4
	Anda selalu melaporkan hasil Pekerjaan/Tugas dengan sejujurnya	43	31	8	4	4
	Anda selalu bersedia memperbaiki kesalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan tugas.	58	16	8	4	4
	Dalam mengerjakan pekerjaan anda selalu tepat waktu.	46	17	16	8	3
	Saya selalu berusaha berkonsultasi dengan atasan saya.	31	14	24	9	12

Dalam mengerjakan pekerjaan saya koordinasikan dengan bagian lain.	35	18	27	10	0
Saya belajar di rumah untuk tugas yang tidak saya ketahui.	38	12	23	15	2

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Pada tabel 8, terlihat bahwa butir pernyataan 1 sampai dengan 14, sebagian besar pegawai memberikan jawaban setuju, artinya pada jawaban tersebut pegawai setuju dengan isi pernyataan tersebut.

Pada butir pernyataan 1, mayoritas pegawai (59%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 21%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 17%, “Tidak Setuju” sebesar 3% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1%.

Pada butir pernyataan 2, mayoritas pegawai (59%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 19%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 16%, “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 2%.

Pada butir pernyataan 3, mayoritas pegawai (53%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 18%, sisanya menjawab “Tidak Setuju” sebesar 13%, “Ragu-ragu” sebesar 12% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 3%.

Pada butir pernyataan 1, mayoritas pegawai (59%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 21%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 17%, “Tidak Setuju” sebesar 3% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1%.

Pada butir pernyataan 4, mayoritas pegawai (53%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 17%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 17%, “Tidak Setuju” sebesar 12% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1%.

Pada butir pernyataan 5, mayoritas pegawai (57%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 18%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 14%, “Tidak Setuju” sebesar 10% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1%.

Pada butir pernyataan 6, mayoritas pegawai (62%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” sebesar 14%, sisanya menjawab “Tidak Setuju” sebesar 12%, “Setuju” sebesar 10% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1%.

Pada butir pernyataan 7, mayoritas pegawai (52%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” sebesar 21%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 18%, dan “Tidak Setuju” sebesar 9%.

Pada butir pernyataan 8, mayoritas pegawai (48%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 20%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 17%, “Tidak Setuju” sebesar 11% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4%.

Pada butir pernyataan 9, mayoritas pegawai (48%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 34%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 9%, “Tidak Setuju” sebesar 4% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4%.

Pada butir pernyataan 10, mayoritas pegawai (64%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 18%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 9%, “Tidak Setuju” sebesar 4% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 4%.

Pada butir pernyataan 11, mayoritas pegawai (51%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 19%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 18%, “Tidak Setuju” sebesar 9% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 3%.

Pada butir pernyataan 12, mayoritas pegawai (59%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” 21%, sisanya menjawab “Ragu-ragu” sebesar 17%, “Tidak Setuju” sebesar 3% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 1%.

Pada butir pernyataan 13, mayoritas pegawai (39%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” 30%, sisanya menjawab “Setuju” sebesar 20%, dan “Tidak Setuju” sebesar 11%

Pada butir pernyataan 14, mayoritas pegawai (42%) menjawab “Sangat Setuju” dan “Ragu-ragu” sebesar 26%, sisanya menjawab “Tidak Setuju” sebesar 17%, “Setuju” sebesar 13% dan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 2%.

Dari hasil distribusi frekuensi (tabel 8) beserta hasil rekapitulasi jawaban pernyataan dapat dikatakan bahwa kinerja individual adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Dimana faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor penghargaan dan faktor struktur organisasi (Simamora,2003:90) dan kinerja berpengaruh terhadap karir individu (Rivai, 2009).

Menurut Robbins (2008) bahwa pada hakekatnya penilaian terhadap suatu kinerja merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja mencakup beberapa hal, antara lain : kemampuan kerja, (seperti kualitas dan kuantitas kerja), fasilitas penunjang kerja dan prosedur kerja.

### **Deskripsi Frekuensi**

Berdasarkan hasil yang didapat, terlihat bahwa dari 90 responden yang telah memberikan jawaban kuisioner rata-rata memberi jawaban mengarah setuju. Hal ini berarti pengembangan karir telah diterapkan dalam lingkungan dinas kelautan dan perikanan propinsi Sumatera Selatan.

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) memiliki faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai kepuasan kerja yang terdiri dari sistem promosi, demosi, mutasi, penggajian dan insentif, pelatihan dan pendidikan, pengembangan karir juga dilakukan dengan menyelenggarakan seminar dan pelatihan, pengalaman kerja, imabaln kerja, pendidikan serta promosi (Tyson, 1982) yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yang disebut sebagai faktor pemuas, yang berdampak pada kinerja pegawai. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Adapun dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai adalah meningkat atau menurunnya kinerja pegawai.

### **Pengujian Hipotesis**

Setelah seluruh data penelitian dikumpulkan dalam rangkuman tabel data penelitian, maka dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam peneelitian ini menggunakan analisis *boxplot*. Hasil uji normalitas menunjukkan garis lurusnya merupakan garis diagonal, sedangkan titik hitam merupakan titik-titik data yang menyebar mengikuti garis diagonal. Hasil uji juga menunjukkan adanya garis membagi gambar box plot untuk variabel yaitu pengembangan karir dan kinerja. Masing-masing gambar menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang diuji berhubungan secara linear. Hasil uji dikatakan linier apabila nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05.

**Tabel 9. Uji linieritas**

Variabel	Nilai Signifikansi
Kinerja dan Pengembangan Karir	0.303

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,303, oleh karena lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan linier antara pengembangan karir dengan kinerja.

### Uji Hipotesis

#### Regresi

Setelah dilakukan pengolahan data, maka didapat tabel Regresi Linear sebagai berikut :

**Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linear**

Model	Unstandarardized Coefficients		Koefisien Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		22.472	3.383	0.000
	Pengembangan Karir		0.398	0.068	.467
				5.869	0.000

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Persamaan regresi dari hasil analisis tersebut menjadi:

$$Y=a+bX$$

$$Y= 22,472 +0,398 X$$

Dalam persamaan regresi tersebut nampak bahwa koefisien regresi  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  dan  $\beta_3$  adalah positif (pengaruh searah). Hal ini berarti dengan semakin tinggi aspek pengembangan karir, maka semakin tinggi pula kinerja.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat hasil pengujian variabel pengembangan karir (X) menunjukkan variabel pengembangan karir (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), terbukti nilai sig-t sebesar 0,000 lebih kecil dan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ )

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas

Kelautan dan Perikanan Propinsi Sumatera Selatan, sehingga menjadi perlunya perhatian dalam pengembangan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Bappenas. Sekretariat Pengembangan *Public Good Governance*.2002.*Tingkat Pemahaman Aparatur Pemerintah terhadap Prinsip-prinsip Tata Pemerintahan yang Baik*. Jakarta.
- Bernardin, H.J. dan Russel, J.C.1993. *Human Resorce Management An Exprimental Approoch*.Singapore : MC Graw-Hill Book Company. Ltd.
- Dessler, Gary.2003.*Human Resources Management (International Edition)*. Prentice Hall. Edisi Ketiga (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivancevich, Donnelly.1995.*Organization (8 Ed)Jilid I. II. Ahli Bahasa Adiani. N*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Ghozali, Imam. 2007.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glueck, W.F. 1982.*Personnel: A Diagnostic Approach*.Texas: Business Publishing Inc.
- Handoko, H. T.2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Higgins, J. M.1982.*Human Relations: Concept and Skills*. New York: Random House Inc.
- Moekijat.1995. *Perencanaan dan Pengembangan Karir*.Jakarta : Remadja Karya.
- Mondy, R.W. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*.Jakarta : Erlangga
- Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007.*Tentang Organisasi Perangkat Daerah*. Jakarta : Setneg
- Peraturan Daerah No. 8Tahun 2008.*Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemerintah Daerah Propinsi Sumatera Selatan*.Palembang : Lembaran Daerah Propinsi Sumatera Selatan.
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Jauvani Ella.. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi Duabelas)*. Jakarta: PT. Indeks
- Simamora. Bilson.2003. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabilitas*. Jakarta : PT.Gramedia.

Tosi, H.L., Rizzo. J.R., and Carol, S.J.1990. *Managing Organizational Behavior*. New York: Harpers Collins Publisher.

Tyson, S. and York, A.1982. *Personnel Management*. London: William Heinemann Ltd.

Umar. Hussein. 2004. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

UU No. 8 Tahun 1974. *Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Jakarta : Setneg

UU No. 43 Tahun. 1999. *Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Th. 1974*. Jakarta Setneg

Walker, J. W. 1980. *Human Resource Planning*. New York: McGraw Hill Book Company.

Whether, W.B. and Davis. R. 1993. *Human Resource and Personnel Management*. 4<sup>th</sup> ed. Singapore: McGraw Hill.

**Skripsi/Tesis/Disertasi:**

Kamal. M. 1999. *Pengaruh Perselisihan dalam Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja : Tekanan Kerja. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Tesis tidak dipublikasikan. Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada.

**Internet:**

Hardijanto.2000. Pendayagunaan aparatur Negara menuju Good Governance, disampaikan pada TOT Pengadaan Barang/Jasa Menuju "Good Governance", (<http://www.pu.go.id>, diakses tanggal 23 September 2008).