



Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas perikanan dan peternakan kabupaten purwakarta

Patriot Nusa¹, Winda Suci Lestari Nasution²

Accepted: 15 Mei 2023 / Published online: 01 Juni 2022

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan metode survey.

Hasil: Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Implikasi Praktis: Penelitian ini memberi masukan kepada manajemen dinas untuk memprioritaskan program pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kebaruan: Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dalam pemahaman mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Pengembangan Karir.

Komunikasi dilakukan oleh Patriot Nusa

✉ Patriot Nusa

patriotnusa@gmail.com

Winda Suci Lestari Nasution

winda.suci@esaunggul.ac.id

¹Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

²Program Studi Teknik Informatika, Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat, Indonesia

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN terdiri dari dua kategori yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. (<https://indonesiabaik.id>). Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 12 menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara (<https://jdih.bssn.go.id>).

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Yang paling penting bagi perusahaan merupakan sumber daya manusia (SDM) karena SDM dipergunakan untuk menggerakkan dan mendaya gunakan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya dilakukan untuk memperoleh kinerja yang setinggi-tingginya hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Onsardi & Finthariasari, 2022). Guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan para pimpinan lembaga atau perusahaan haruslah meningkatkan kinerja individu para karyawan terlebih dahulu, dengan meningkatnya kinerja individu para karyawan tersebut, maka dari itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Oleh karena itu, “Kinerja karyawan harus dimanfaatkan secara maksimal dan tepat pada bagian-bagiannya secara produktif serta tepat sasaran” (Sedarmayanti, 2016, p. 19). Seperti halnya yang dikatakan oleh Adhari (2021) “Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk terus beroperasi dan mencapai visi misi organisasi yang sudah ditetapkan”.

Sabarofek dan Sawaki (2018) menyatakan bahwa, “Kinerja dapat berupa produk akhir yang berupa barang dan jasa atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana. dan keterampilan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi”. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penghasilan dan jaminan sosial tenaga kerja, gizi dan kesehatan, kesempatan berprestasi, motivasi, dan kedisiplinan kerja.

Bangun (2018, p. 234) menyatakan bahwa, “Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan”.

Rencana Kerja (RENJA) Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Purwakarta Tahun 2018 merupakan rencana tahunan yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Perikanan dan Peternakan periode Tahun 2013–2018. Rencana Kerja Tahun 2018 disusun mengacu kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Proses penyusunan Renja Dinas Peternakan dan Perikanan Tahun 2018 didasarkan kepada Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Tahun 2018 dan Rencana Strategis Dinas Peternakan dan Perikanan Tahun 2013 – 2018

Tabel 1 Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta Periode Tahun 2019 s/d 2021

Tahun	Org	(%)	Keterangan
2019	60	76,23	Sedang
2020	54	78,32	Sedang
2021	62	70,63	Sedang

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta pada tahun 2021 mengalami perubahan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2019 kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta sebesar 76.23% dalam kategori sedang, tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 78.32%, meskipun kinerja pegawai mengalami kenaikan tetapi kondisi instansi masih dalam kategori sedang, dan tahun 2021 kembali mengalami penurunan sebesar 70.63% maka masih tetap dalam kategori sedang. Pencapaian kinerja tertinggi terjadi pada tahun 2016 sebesar 78.32% mengalami kenaikan kinerja lebih baik. Walaupun dengan kondisi kategori instansi yang sama pada tahun sebelumnya dan pencapaian kinerja terendah terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 70.63%.

Tabel 2 Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berdasarkan Aspek Kepribadian Pegawai Dinas Bagian Perikanan Kabupaten Purwakarta Periode Tahun 2019 s/d 2021

Aspek Kepribadian	Target	2019	2020	2021
Orientas Pelayanan	100	46	48	42
Integritas	100	43	40	38
Komitmen	100	40	45	42
Disiplin	100	28	34	40
Kerjasama	100	40	55	44
Kepemimpinan	100	43	55	49

Berdasarkan Tabel 2 dan 3, menunjukkan bahwa hasil Aspek Kepribadian Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten terjadi fluktuasi selama tiga tahun dan rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta selama tiga tahun dari segi penilaian aspek kepribadian.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari awainpegaya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor”. Menurut Mangkunegara (2017, p. 67) mendefinisikan, “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang diduga disebabkan pengembangan karir. Sesuai pengamatan langsung dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bpk. Ir. Budhi Supriyadi., M.M selaku Kepala Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. Berikut hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 3 Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Berdasarkan Aspek Kepribadian Pegawai Dinas Bagian Peternakan Kabupaten Purwakarta Periode Tahun 2019 s/d 2021

Aspek Kepribadian	Target	2019	2020	2021
Orientas Pelayanan	100	45	43	49
Integritas	100	35	50	50
Komitmen	100	42	37	44
Disiplin	100	50	51	49
Kerjasama	100	40	35	45
Kepemimpinan	100	37	37	40

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta dominan merasa kurang puas mengenai pengembangan karir, oleh karena itu penulis mengangkat judul tersebut.

Tabel 4 Hasil Pra Survei Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor/Variabel	Puas	Kurang Puas
Lingkungan Kerja	25	5
Pengembangan Karir	10	20
Kedisiplinan	27	3
Kompensasi	17	13
K3(Keselamatan, Kesehatan Kerja)	18	15

Pengembangan karir pegawai tentunya akan berdampak pada prestasi kerja atau kinerja pegawai dapat dilihat dari berapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya juga akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Karena itu, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut, perlu adanya prediksi, dugaan, dan analisis yang ilmiah

dan rasional berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, pegawai merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Selain meningkatkan kinerja pegawai, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Manfaat pemberian pengembangan kepada pegawai secara langsung dapat memberikan dan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena, memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi di perusahaan tersebut. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour turnover*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai itu sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunkan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan memper mudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi.

Azan (2011) menunjukkan bahwa implementasi pengembangan karir dan kinerja guru dikategorikan sangat baik dengan nilai 83,25 % untuk pengembangan karir dan untuk kinerja guru 85,66 % di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar, Kabupaten Kampar. Sedangkan untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} 4,429 > t_{tabel} 2,04$ itu artinya ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMPN 04 Kampar.

Andriani (2019) menunjukkan bahwa Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, peningkatan penghasilan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Permatasari (2006) menunjukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan agar roda perusahaan berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat betapa pentingnya pengembangan karir terhadap kinerja pegawai karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bertingkatnya penghasilan dan bertingkatnya jabatan di perusahaan itu sendiri, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perikanan dan Perternakan Kabupaten Purwakarta dan untuk mengetahui apakah kualitas pelayanan berepenaruh terhadap pegawai dalam ruanglingkup pada perusahaan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018, p. 89), “Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan”. Karyawan merupakan sumber daya yang potensial bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan yang baik akan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai termasuk ke dalam fungsi MSDM yaitu pengintegrasian, karena dalam hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai terjadi hubungan yang saling mempengaruhi yang mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. MSDM mempunyai fungsi fungsi yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Menurut Mondy (2017, p. 243), “Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan”.

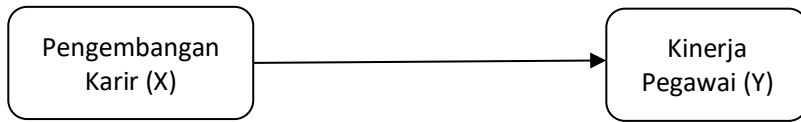
Menurut Sondang (2017, p. 207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut: (1) Perlakuan yang adil dalam berkarir; (2) Keperdulian para atasan langsung; (3) Informasi tentang berbagai peluang promosi; (4) Adanya minat untuk dipromosikan; dan (5) Tingkat kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2017:323) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya”. Sedangkan menurut Kasmir (2016, p. 182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Bangun (2018, p. 234), menyatakan bahwa “Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan”. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan di pahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya: (1) Jumlah Pekerjaan; (2) Kualitas Pekerjaan; (3) Ketepatan Waktu; (4) Kehadiran; dan (5) Kemampuan Kerjasama.

Sebagaimana telah diuraikan, kerangka pemikiran secara sistematis dalam

penulisan ini dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dimana rumusan masalah peneliti telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empisis yang di peroleh melalui data. Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang di ajukan untuk peneliti ini.

H₁: Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta.

Sugiyono (2016, p. 8) mengemukakan Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam metode kuantitatif terdapat berbagai macam metode tetapi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey. Dalam hal ini Sugiyono (2016, p. 6) menyatakan bahwa berdasarkan jenis-jenis penelitian yang termasuk metode kuantitatif adalah metode eksperimen dan metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, ujian, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Untuk rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif. Dalam hal ini Sugiyono (2016, p. 36) menyatakan bahwa, “Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)”.

Selanjutnya untuk mencari pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal, seperti yang dijelaskan Sugiyono (2016, p. 37) Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kasual) sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dan variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. Adapun variabel- variabel yang akan dijadikan sebagai objek penelitian yang akan diteliti adalah disiplin pengembangan karir sebagai variabel bebas dengan sub variabel yaitu pengembangan karir preventif dengan indikator: (1) Perlakuan yang adil dalam berkarir; (2) Kepedulian para atasan langsung; (3) Informasi tentang berbagai peluang promosi; (4) Adanya minat untuk dipromosikan; dan (5) Tingkat kepuasan. Kinerja kerja sebagai variabel tetap dengan sub variabel: (1) Jumlah pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; (5) dan Kemampuan kerjasama.

Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini ialah populasi terbatas. Populasi terbatas adalah populasi yang jumlahnya relatif terbatas (sedikit) sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap seluruh populasi.

Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta berjumlah 62 orang.

Teknik Penarikan Sampel dan Pengumpulan Data

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh yang merupakan sampel *nonprobability*. Menurut Sugiyono (2018:85) mendefinisikan bahwa, "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, karena sampel yang akan diambil yaitu dari jumlah pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta yang jumlahnya relatif sedikit sehingga sampel yang digunakan dari seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 62 pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan cara observasi dan kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Ghozali (2016, p. 52) mengatakan, "Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".

Pengujian kuesioner mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta diolah menggunakan SPSS versi Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan dalam penelitian ini adalah tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 62 responden yaitu kepada pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta dengan banyak butir pernyataan variabel pengembangan karir (X) sebanyak 15 pernyataan dan untuk pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 15 pernyataan. Adapun hasil rekapitulasi pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	0,616	0,2500	Valid
X2	0,479	0,2500	Valid
X3	0,676	0,2500	Valid
X4	0,692	0,2500	Valid
X5	0,315	0,2500	Valid
X6	0,616	0,2500	Valid
X7	0,366	0,2500	Valid
X8	0,733	0,2500	Valid
X9	0,637	0,2500	Valid
X10	0,419	0,2500	Valid
X11	0,431	0,2500	Valid
X12	0,337	0,2500	Valid
X13	0,566	0,2500	Valid
X14	0,405	0,2500	Valid
X15	0,341	0,2500	Valid

Menurut Riadi (2016, p. 215), secara rinci kriteria pengujian validitas instrumen adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid; dan (2) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid.

Berdasarkan Tabel 5 dan 6, terlihat bahwa seluruh butir pernyataan yang diujikan dinyatakan valid, karena didapatkan hasil bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Artinya seluruh butir pernyataan tersebut dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p. 121) "Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Sugiyono (2018, p. 365) juga mengatakan, "Pengujian instrumen dengan rentang skor antar satu sampai dengan lima, menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*". Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 25, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 7.

Table 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
Y1	0,487	0,2500	Valid
Y2	0,519	0,2500	Valid
Y3	0,370	0,2500	Valid
Y4	0,534	0,2500	Valid
Y5	0,317	0,2500	Valid
Y6	0,549	0,2500	Valid
Y7	0,411	0,2500	Valid
Y8	0,388	0,2500	Valid
Y9	0,367	0,2500	Valid
Y10	0,788	0,2500	Valid
Y11	0,484	0,2500	Valid
Y12	0,738	0,2500	Valid
Y13	0,385	0,2500	Valid
Y14	0,385	0,2500	Valid
Y15	0,732	0,2500	Valid

Menurut Riadi (2016, p. 239) menyatakan, keputusan uji reliabilitas ditentukan sebagai berikut: (1) Jika *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka item pertanyaan dinyatakan reliabel; dan (2) Jika *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Table 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,790	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,821	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa instrumen dari variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari koefisien kesepakatan yaitu $0,790 \geq 0,60$ untuk variabel pengembangan karir dan $0,821 \geq 0,60$ untuk variabel kinerja pegawai, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Siregar (2018:153) menyatakan bahwa, “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 25, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig Hitung	Sig Keputusan	Keterangan
Beban Kerja	0,070	0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Adapun statistik yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan kaidah keputusan menurut Riadi (2016:122) sebagai berikut: (1) H_0 = populasi data berdistribusi normal; dan (2) H_a = Populasi data tidak berdistribusi normal. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan H_0 sebagai berikut: (1) Jika nilai Sig < 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya data tidak berdistribusi normal; atau (2) Jika nilai Sig > 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya data berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Uji Normalitas Pengembangan Karir Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh bahwa hasil dari Sig sebesar 0,200. Dalam uji normalitas pada pengembangan karir yaitu $0,200 > 0,05$ yang artinya terima H_0 data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berdistribusi normal; dan (2) Uji Normalitas Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh bahwa hasil dari Sig sebesar 0,200. Dalam uji normalitas pada kinerja pegawai yaitu $0,200 > 0,05$ yang artinya terima H_0 data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Siregar (2018, p. 178), menyatakan bahwa “Tujuan dilakukan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel tak bebas (Y) dan variabel (X) mempunyai hubungan yang linear. Uji biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam penerapan metode regresi linear”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 25, diperoleh hasil uji linearitas sebagai berikut:

Adapun kaidah pengujian uji linearitas menurut Riadi (2016, p. 190) sebagai berikut: (1) H_0 = Garis regresi linear; dan (2) H_a = Garis regresi tidak linear. Kriteria pengujian uji linearitas menurut Riadi (2016, p. 190) sebagai berikut: (1) Jika nilai Sig < 0,05, maka tolak H_0 terima H_a , artinya garis regresi tidak linear;

dan (2) Jika nilai Sig > 0,05, maka terima H_0 tolak H_a , artinya garis regresi linear.

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1348,599	20	67,430	11,535	0,000
Kepuasan kerja * Beban kerja	Between Groups	Linearity	1169,483	1	1169,483	200,058	0,000
		Deviation from	179,117	19	9,427	1,613	0,099
		Linearity					
	Within Groups		239,675	41	5,846		
Total			1588,274	61			

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai Sig (*Deviation from Linearity*) sebesar 0,099, maka hasil nilai Sig lebih besar dari nilai 0,05 ($0,099 > 0,05$) yang berarti terdapat hubungan linear antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta.

Method Succesive Interval (MSI)

Perhitungan uji *Method Succesive Interval* (MSI) menggunakan bantuan Additional Instrumen (Add-Ins) dari *Microsoft Excel* dan hasil perhitungannya terhadap 62 pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta sebagai responden untuk variabel pengembangan karir berjumlah 15 pernyataan dan variabel kinerja pegawai berjumlah 15 pernyataan dalam kuesioner.

Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Ghazali (2016, p. 93-94) mengemukakan bahwa analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Berdasarkan Tabel 10, terlihat nilai korelasi *person product moment* yang diperoleh sebesar 0,860. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka korelasi sebesar 0,860 berada pada tingkat 0,80 – 1,000 yang artinya terdapat tingkat hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. Karena nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Terbukti bahwa pengembangan karir mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja

pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta.

Tabel 10 Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	0,860**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	62	62
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,860**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	62	62

Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2016, p. 261) “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan variabel dependen”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 25, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,775	3,327		1,435	0,156
	Pengembangan Karir	0,903	0,069	0,860	13,032	0,000

Pada Tabel 11, terlihat nilai konstanta sebesar 4,775 dan nilai beta sebesar 0,903 serta diperoleh thitung = 13,032 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,775 + 0,903X \dots(1)$$

Dimana nilai konstanta 4,775 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir sama dengan nol ($X=0$), maka variabel kinerja pegawai adalah 4,775.

Nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,903 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir (X) naik satu- satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,903 (90,3%) pada konstanta 4,775.

Uji Signifikasi (Uji t)

Menurut Ghazali (2016, p. 98) mendefinisikan, “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 25, diperoleh hasil uji signifikan sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 11.

Adapun kaidah pengujian berdasarkan nilai t menurut Riadi (2016, p. 156) adalah sebagai berikut: (1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka signifikan; dan (2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak signifikan. Menurut Riadi (2016:158) berdasarkan nilai signifikansinya adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai Sig $\geq 0,05$, maka hipotesis tidak terdukung, karena tidak signifikan; dan (2) Jika nilai Sig $\leq 0,05$, maka hipotesis terdukung karena signifikan.

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai $t_{hitung} = 13,032$ dan nilai Sig 0,000. Hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $13,032 \geq 2.00030$. Selanjutnya, nilai Sig ($0,000 \leq 0,05$) dengan demikian hipotesis terdukung. Jadi, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016, p. 95), “Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 25, diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,860	0,739	0,735	3,514

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 12, dapat diketahui nilai koefisien determinan (R^2) yang diperoleh adalah 0,739 (73,9%). Artinya pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 73,9% terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta dan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Purwakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Azan, K. (2011). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kampar Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. Thesis. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Fuad, R., & Waloyo, W. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 1-11.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate: dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan)*. Eureka Media Askara.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.TELKOM Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177–191. Retrieved from <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/921>
- Riadi, E. (2016). *Statistik penelitian, analisis manual dan IBM SPSS edisi pertama*. Penerbit Andi Obset.
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh karakteristik individu,

- budaya kerja dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai: studi kasus pada PT. Televisi mandiri papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93-105. <http://dx.doi.org/10.21460/jrmb.2017.122.289>
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- Siregar, S. (2018). *Statistika deskriptif untuk penelitian*. Rajawali Pers.
- Sondang, P. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.