

PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT TOBELO KABUPATEN HALMAHERA UTARA

**ROI LIANDO
FLORENCE DAICY LENGKONG
JOYCE JACINTA RARES**

Abstrak : The purpose of this study is to test and analyze the influence of career development towards the accomplishment of work. The population in this study was an employee of the Office of head of Tobelo North Halmahera Regency. Population that is, 34 employees. The number of samples that is as much as 34 respondents, using the method of stratified random sampling propotional. This research uses a simple regression analysis tool (simple regression). This research resulted in summary, that career development a positive significant effect against the achievements of the work of employees.

Keywords: career development, work achievement

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu organisme. Sebagai lembaga atau organisasi, setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran. Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara kongkret individu pegawai yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi akan merugikan organisasi.

Apabila pegawai parasit sudah cukup dominan, kerugian organisasi akan mendatangkan kehancuran. Oleh karenanya setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan tergantung pada prestasi pegawai yang dimilikinya. Tanpa adanya dukungan pegawai yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, prestasi kerja pegawai secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Prestasi kerja dipandang sebagai suatu konsep yang dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab, kesempatan untuk pengembangan karir merupakan salah satu yang dianggap sebagai prediktor penyebabnya naik/turunnya prestasi kerja. Mengapa pengembangan karir penting untuk diteliti? Pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan organisasi maka, perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sebagai pekerja atau manusia pribadi adalah penting, sebab kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat mematikan organisasi. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan pemindahan pegawai (Hasibuan, 2000).

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan salah satu factor yang mempengaruhi dan sangat penting , yaitu prestasi kerja, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Menurut **Heidjrachman** dan **Husnan** (2002) prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa singgris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa inggris yaitu kata “Achievement”. Tetapi karna kata tersebut berasal dari kata “To Achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai” (**Ruki**, 2002:89)

Prestasi kerja adalah hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini terdapat variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai dengan indikator kerjasama, tanggung jawab, dan kualitas kerja.

Pengembangan Karir

Dalam mencapai tujuan organisasi, maka program pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pegawai, termasuk pegawai negeri sipil (PNS) melalui pendidikan dan pelatihan.

Manthis (1992) mendefinisikan pengembangan pegawai sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan.

Karena dalam rangka praktek kedinasan, organisasi-organisasi pemerintahan sering menggabungkan pendidikan dan pelatihan dalam suatu jenis pengembangan, maka pada akhirnya pendidikan dan pelatihan dijadikan satu konsep yang lebih umum. **Flippo** (1993) menggunakan istilah pendidikan untuk usaha-

usaha peningkatan pengetahuan maupun keterampilan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Setiap penelitian jelas harus menguraikan setiap jenis penelitian yang digunakan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sebagaimana diungkapkan oleh **Burhan** (2008:38) bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh satu variabel dengan variabel lain.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dalam berbagai jenjang jabatan yang berjumlah 34 orang. Jumlah sampel adalah 34 pegawai.

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 pegawai sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling random berstrata proporsional (*Proportional Stratified Random Sampling*). Teknik sampling ini digunakan karena populasinya tidak homogen (heterogen). Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (Skala 1-5).

Validitas dan Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah uji validitas *convergent*. Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas diberikan kepada 30 orang yang mirip responden. Instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi antara skor butir dengan skor total lebih dari 0,30 (**Sugiyono**, 2011).

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (**Sugiyono**, 2011). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program IBM-SPSS 17.0.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

A. Pengembangan Karir

Merupakan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai Kantor Camat Kabupaten Halmahera Utara guna pertumbuhan yang berkesinambungan dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Prestasi Kerja

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel	Indikator	Sumber
Pengembangan Karir (X)	1. Pendidikan dan Pelatihan (X ₁)	Manthis (1992)
	2. Promosi (X ₂)	
Prestasi Kerja (Y)	1. Kerjasama (Y ₁)	Hasibuan (2009)
	2. Tanggung Jawab (Y ₂)	
	3. Kualitas Kerja (Y ₃)	

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang dipakai dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple regression analysis* (analisis regresi sederhana). Teknik ini dipakai untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2001).

1. Hasil Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
(X)	X _{1.1}	0,807	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,875	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,745	0,000	Valid
(Y)	X _{2.1}	0,753	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,699	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,848	0,000	Valid
	Y _{1.1}	0,802	0,000	Valid
	Y _{1.2}	0,830	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,539	0,000	Valid
(Y)	Y _{2.1}	0,735	0,000	Valid
	Y _{2.2}	0,710	0,000	Valid
	Y _{2.3}	0,666	0,000	Valid
	Y _{3.1}	0,636	0,000	Valid
	Y _{3.2}	0,702	0,000	Valid
	Y _{3.3}	0,574	0,000	Valid

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3. berikut ini:

Tabel 3 Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0.768	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.828	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria *best, linear* dan supaya variabel independent sebagai estimator atas variabel dependent tidak bias. Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji normalitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastik, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastik (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah yang homokedastik atau tidak terjadi heteroskedastik. Heteroskedastik terjadi apabila ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependent pada variabel independent.

Hal ini akan mengakibatkan varians koefisien regresi menjadi minimum dan confidence interval melebihi sehingga hasil uji statistik tidak valid. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan koreksi karena kehadiran heteroskedastik yaitu :

- Melakukan transformasi dengan membagi model regresi asal dengan salah satu variabel independent yang digunakan dalam model tersebut.
- Melakukan transformasi log.

b. Uji Normalitas

Ghozali (2001) menyebutkan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan dependent memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorof Smirnov satu arah dan analisis grafik Smirnov menggunakan tingkat kepercayaan 5 %. Sebagai dasar pengujian keputusan normal atau tidak yaitu :

- $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka distribusi populasi tidak normal

- $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ maka distribusi populasi normal.

Sedangkan analisis grafik menggunakan grafik histogram dan normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dalam hal ini distribusi normal akan membantu garis lurus diagonal.

PEMBAHASAN

Analisis pada bagian ini akan diketahui bahwa distribusi item-item dari variabel Pengembangan Karir (X) dan variabel prestasi kerja (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

a) Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X)

Item	Responden	Persentase (%)
X.1	Pendidikan dan Pelatihan (1)	88,2
X.2	Pendidikan dan Pelatihan (2)	88,2
X.3	Pendidikan dan Pelatihan (3)	94,2
X.4	Promosi (1)	88,2
X.5	Promosi (2)	100
X.6	Promosi (3)	100
Total Rata – rata Pengembangan Karir		93,1

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir (X) sebesar 93,1%. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel Pengembangan Karir (X).

b) Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Responden	Persentase (%)
Y.1	Kerjasama (1)	70,5
Y.2	Kerjasama (2)	85,3
Y.3	Kerjasama (3)	88,2

Y.4	Tanggung Jawab (1)	82,4
Y.5	Tanggung Jawab (2)	91,2
Y.6	Tanggung Jawab (3)	97,1
Y.7	Kualitas Kerja (1)	97
Y.8	Kualitas Kerja (2)	76,5
Y.9	Kualitas Kerja (3)	100
Total Rata – rata Pengembangan Karir		87,6

Berdasarkan hasil jawaban responden, total rata-rata jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 87,6%. Hal ini menyatakan bahwa responden menanggapi setuju terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	3,546			0,000	Signifikan
Pengembangan Karir (X)	0,495	0,464	4,195	0,000	Signifikan
R		= 0,939			
R Square		= 0,881			
Adjusted R Square		= 0,877			
F _{hitung}		= 200,605			
Sig F		= 0,000			

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,546 + 0,495X + e$$

Yang artinya:

1. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X), adalah sebesar 0,495. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara pengembangan karir (X) dengan prestasi kerja pegawai (Y). Artinya apabila pengembangan karir (X) meningkat maka prestasi kerja pegawai (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikansi pada

variabel pengembangan karir (X) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y).

2. Nilai koefisien korelasi (R) dari persamaan regresi linier sederhana diatas adalah sebesar 0,939 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (pengembangan karir) dengan variabel tergantungnya (prestasi kerja pegawai). "Suatu persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat bila angka R diatas 0,5" (Santoso, 2002:167; dalam tesis Sumenge Alicia, 2012).

Uji t

Analisis hasil uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. apabila $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Demikian sebaliknya. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

- Variabel pengembangan karir (X) dengan probabilitas 0,000. Karena $p < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel pengembangan karir (X) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y).

Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,877 atau 87,7%. Artinya bahwa variabel prestasi kerja pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 87,7% oleh variabel pengembangan karir (X), sementara 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian setelah menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara, Selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja, itu dapat dilihat pada nilai sebesar 0,877 atau 87,7%. Artinya bahwa variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi sebesar 87,7% oleh variable pengembangan karir (X).
2. Sementara 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Mengingat pengembangan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, maka pihak Pimpinan Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara hendaknya melakukan peninjauan mengenai kebijakan program pengembangan pegawai dengan pemantapan sistem pengembangan pegawai dan melakukan pendekatan okupasional yaitu spesifikasi dan standar kompetensi jabatan serta manajemen pelaksanaan informalitasnya.
2. Untuk para pegawai sendiri diharapkan melaksanakan tugas secara cakap, disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing dan lebih giat dalam mengikuti setiap kegiatan pengembangan pegawai sehingga akan tercipta iklim kerja yang harmonis dan saling menguntungkan antar pihak lembaga dan pihak pegawai akan dapat menyesuaikan diri sehingga prestasi kerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Anonimous, 2015, Pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Negara, Badan Kepegawaian Negara, jakarta.

Burhan, Bungin M. 2008. Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Flippo E.B., 1993, Manajemen Personalia. Alih Bahasa : Moh. Masud. Cetakan Keenam. Erlangga, jakarta.

Hasibuan M.S.P., 2000 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara Jakarta.

Hasibuan Malayu S.P., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta.

Sumenge Alicia, 2012. Tesis "Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Kantor Wilayah Manado.