

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

**NURANI MAGFIRAH ENGGOWA**

**WELSON YAPPI ROMPAS**

**NOVVA NOVITA PLANGITEN**

[nuranienggowa081@student.unsrat.ac.id](mailto:nuranienggowa081@student.unsrat.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of career development on employee performance in the Regional Education Office of North Sulawesi. The study employs a survey method, which draw a sample from a population an uses a data-collecting apparatus. The design of this survey method is a quantitative description. The data processed was the result of the distribution of questionnaires to civil servants of the Regional Education Office of North Sulawesi with a population of 155 people and a sample of 62 respondents. This study used a simple linear regression analysis technique. The results obtained show that there is a positive influence between career development on employee performance, this means that the better the application of career development, the better the employee's performance will be.*

*Keywords : Career Development, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Desain dari metode survey ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil dari penyebaran angket pada pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan populasi sebanyak 155 orang dan sampel sebanyak 62 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik penerapan pengembangan karir maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai**

## **PENDAHULUAN**

Dalam masa pembangunan seperti sekarang, bangsa Indonesia dihadapkan dengan berbagai macam masalah, tidak hanya masalah ekonomi dan sosial tetapi juga masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi tentunya diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan profesional, karena sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam upaya pembangunan pada berbagai bidang.

Sumber daya manusia mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi, sumber daya manusia juga bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan dari organisasi itu sendiri, untuk itu dibutuhkan pegawai yang memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya, mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi, serta disiplin. Seorang manajer harusnya memahami bahwa keberhasilan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas harus membutuhkan partisipasi pegawai, karena pegawai tidak hanya merupakan agen utama dalam menciptakan perubahan, namun juga terlibat dalam merencanakan perubahan itu.

Menurut Bangun (2012) bahwa manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi tentunya mempunyai harapan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan bersama. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan atau organisasi harus mengadakan peningkatan dan perbaikan

pegawai untuk mendukung efektifitas pekerjaan dari sebuah organisasi.

Untuk memiliki pegawai yang berkinerja tinggi, organisasi harus berusaha memenuhi kebutuhan pegawai. Salah satunya menyangkut pengembangan karir untuk para pegawainya agar pegawai tetap memiliki motivasi, contohnya memberikan *reward* seperti promosi, ataupun insentif kepada para pegawai. Salah satu strategi yang harus dikedepankan oleh pimpinan yaitu merencanakan dan mengembangkan karir pegawai semasa mereka bekerja.

Pengembangan karir adalah adalah aktivitas personalia yang memudahkan pegawai merencanakan dan mengembangkan karir mereka di masa yang akan datang secara optimal (Mangkunegara, 2004). Pengembangan karir akan menghasilkan keuntungan kepada individu dan organisasi, dengan adanya pengembangan karir organisasi akan menaikkan produktivitas dan peluang promosi, serta menurunkan tingkat *labour turnover*. Indikator pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2009), yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang. Dalam proses promosi latar belakang pendidikanlah yang akan dilihat oleh pihak manajemen apakah selaras dengan kualifikasi dan kesanggupan pegawai. Kemudian, pengalaman kerja menjadi titik untuk menetapkan pengembangan karir, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai. Selanjutnya prestasi kerja yang menjadi dasar

dari semua aktivitas pengembangan karir yang lain. Apabila prestasi kerja baik maka akan membawa kemajuan bagi karir. Jika pegawai meningkatkan kemampuannya melalui program pelatihan, kursus atau pengambilan gelar maka akan membuka kesempatan bagi pegawai tersebut untuk berkembang dan akan bermanfaat untuk personalia dalam mengembangkan sumber daya manusia serta pencapaian karir pegawai itu sendiri.

Pegawai menganggap pengembangan karir sebagai proses seumur hidup untuk terus-menerus membuat pilihan dari beraneka jenis pekerjaan yang tersedia, Bagi sebagian pegawai pengembangan karir sangat penting sebab dapat mengetahui posisi puncak yang akan diraihinya, sehingga tetap memiliki motivasi dan senantiasa mengembangkan *skill* dan loyalitasnya kepada organisasi.

Karir pegawai ialah rangkaian aktivitas atau situasi individu yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai pada saat ia mulai bergabung dengan organisasi untuk menjadi pegawai baru hingga pegawai tersebut pensiun, dipecah, atau meninggal dunia. Pengembangan karir seorang pegawai penting karena sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan peningkatan pendapatan. Sehingga dapat dikatakan, jika karir pegawai meningkat, maka pengakuan organisasinya akan meningkat juga seiring dengan bertambahnya penghasilan yang diterimanya dan hal ini akan membuat pegawai merasa senang dan secara profesional akan melaksanakan tugas dan kewajiban yang diemban oleh organisasi.

Idealnya, karyawan harus memahami jenjang karir dan konsekuensi dari jenjang

karir tersebut, termasuk tanggung jawab atau tugas yang diberikan dan penghargaan yang diperoleh. Selain itu, karyawan perlu tahu upaya apa saja yang bisa dilakukan untuk membawa karier mereka ke tingkat selanjutnya. Dengan mengetahui hal-hal tersebut, karyawan memiliki arah yang jelas untuk melangkah maju dalam karir dan pekerjaannya.

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dipilih oleh organisasi untuk membuat pegawai yang mempunyai keterampilan yang relevan yang ada pada organisasi. Sebab itu, organisasi harus meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara mengelola dan mengembangkan karir agar tidak menyebabkan merosotnya kinerja organisasi.

Semua organisasi memiliki harapan yang tinggi kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tidak semua organisasi mencapai apa yang mereka harapkan. Banyak harapan yang belum bisa tercapai atau tidak seperti yang diharapkan, yang berarti sebagian organisasi mengalami pasang surut dalam kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah buah kerja secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai yang telah dibagikan kepadanya. Maksudnya ialah sejauh mana pekerjaan seorang pegawai memenuhi persyaratan atau standar pekerjaan dari suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui dari kualitas pekerjaan yang dibuat, kejujuran dalam situasi yang berbeda, dan inisiatif-inisiatif yang menimbulkan ide-ide baru dalam melakukan tugas dan pengetahuan serta keterampilan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan.

Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah instansi pemerintah dibawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang bergerak di bidang pendidikan. Salah satu tugas utamanya adalah melangsungkan bimbingan dan pelayanan di bidang pendidikan di Sulawesi Utara. Sebagai organisasi pemerintah, pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara dituntut harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam rangka melayani masyarakat, pemimpin berkewajiban untuk memastikan kinerja terbaik dari para bawahannya.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis, pengembangan karir yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu berupa diklat atau pendidikan dan pelatihan. Kegiatan-kegiatan diklat yang telah dilaksanakan terbagi menjadi diklat formal dan nonformal. Diklat formal merupakan diklat wajib bagi para pegawai, yang diwadahi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Utara, seperti diklat fungsional yang dilaksanakan sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Serta diklat untuk jabatan struktural berupa pelatihan kepemimpinan administrator (PKA) untuk eselon 3 dan eselon 4. Sedangkan diklat nonformal merupakan diklat yang tidak wajib diikuti oleh para pegawai, tetapi dapat bermanfaat untuk mengembangkan skill dan pengetahuan seorang pegawai. seperti diklat pengelolaan aset, diklat pengelolaan keuangan, serta diklat pengelolaan informasi publik.

Menurut data yang penulis dapati dari sub-bagian hukum dan kepegawaian, masih

banyak pegawai yang belum ikut dalam kegiatan diklat, dari jumlah pegawai sebanyak 155 orang, hanya ada 108 orang yang ikut kegiatan diklat sepanjang tahun 2021 sampai pertengahan tahun 2022. Padahal kegiatan diklat juga tak kalah penting untuk mengembangkan kemampuan pegawai, hal ini tentunya dapat menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja pegawai. Selain itu, masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam mengatur waktu, seperti sering datang terlambat ke kantor sehingga tidak mengikuti apel pagi, pegawai yang terlambat mendapat hukuman berupa pemotongan tunjangan. Pemberian sanksi bagi pegawai termasuk bagian dari pengembangan karir yang dimaksudkan untuk mengajarkan pegawai dengan cara yang lebih baik dalam manajemen waktu. Kemudian Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga mempromosikan pegawai yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta merotasi atau memindahkan pegawai ke bidang lainnya apabila didapati pegawai merasa tidak sesuai atau kurang cocok dengan pekerjaannya agar para pegawai bisa bekerja pada bidang yang sesuai dengan kemampuannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dewangga David Harinda, Arie J. Rorong dan Novva N. Plangiten dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan) (2021). Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif,

- kemudian teknik analisis datanya memakai analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurfitri Papunas, Welson Rompas dan Femmy Tulusan dengan judul Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian (Studi di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sulawesi Utara) (2016). Penelitian ini memakai Hasil penelitian ini yaitu tunjangan kinerja pegawai di BPTP Sulawesi Utara sudah dilaksanakan cukup baik.
  3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Goma, Joyce Rares, dan Very Londa dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara (2022). Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif, kemudian teknik analisis datanya memakai analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
  4. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni Eka Aditya, Salmin Dengo dan Novie Palar dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung (2019). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal, kemudian teknik analisis datanya memakai analisis statistik regresi dan korelasi sederhana. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Girian.
  5. Penelitian yang dilakukan oleh Fachry H. Samad, Masje Pangkey, Sonny Rompas dengan judul Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur (Suatu Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate) (2015). Penelitiannya memakai metode penelitian kualitatif, dengan teknik analisis data analisis kualitatif . Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan PNS dapat meningkatkan kinerja aparatur.
  6. Penelitian yang dilakukan oleh Axl Hamsso Christiano Sulu, Marjam Mangantar dan Rita Taroreh dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon (2022). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling kebetulan (Accidental Sampling), dengan sampel yang diambil 40 orang responden. Metode pengumpulan datanya didapati dari angket/kuisisioner, alat ukur yang digunakan yaitu *five point likert*. Hasil penelitian yaitu, pelatihan, pengembangan karir, gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Konsep pengembangan karir**

Pengembangan karir menurut Stone dalam Kadarisman (2013) pengembangan karir adalah proses dan aktivitas dalam menyiapkan pegawai untuk meraih jabatan dalam organisasi dimasa depan. Definisi ini mengartikan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas berkepanjangan dan berkelanjutan yang bermanfaat bagi keberhasilan karir seseorang.

Mondy dalam Maryatmi (2021) mengemukakan beberapa tujuan dari pengembangan karir, yaitu:

- a. Untuk menaikkan kepuasan kebutuhan pengembangan spesifik pegawai. Pegawai yang melihat kebutuhan pengembangan diri terpenuhi akan sangat merasa puas dengan pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja.
- b. Untuk menaikkan kinerja. Pekerjaan mempengaruhi pengembangan karir karena setiap pekerjaan mempunyai tantangan dan pengalaman yang beragam.
- c. Untuk menaikkan loyalitas dan membuat pegawai termotivasi. Pegawai yang melihat organisasinya peduli terhadap perencanaan karir akan lebih lama berkerja dalam organisasi.
- d. Untuk menetapkan kepentingan pelatihan dan pengembangan. Apabila seorang pegawai ingin mendapatkan jalur karir yang tepat tetapi tidak mempunyai kapasitas yang cukup, maka hal ini merupakan sejenis kepentingan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan.

Menurut Otte dan Hutcheson dalam Maryatmi (2021) manfaat dari pengembangan karir adalah:

- a. Meningkatkan keterampilan pekerja. Dengan melakukan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan,

pastinya kecerdasan dan *skill* pegawai lebih meningkat dan tentu bisa dikontribusikan ke dalam organisasi.

- b. Meningkatkan pasokan pekerja yang berkemampuan. Dengan bertambahnya pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih baik dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya, dapat melancarkan bagian manajemen untuk memposisikan kerjaan yang tepat sehingga dapat menguntungkan organisasi.

Bentuk-bentuk pengembangan karir menurut Sugiharjo dan Rustinah (2017) yaitu:

- a. Pendidikan dan Pelatihan  
Pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya meningkatkan *skill* pegawai dengan memperkaya wawasan dan kemahiran yang ia miliki. Pendidikan mengutamakan keterampilan teoritis, konseptual, dan moral pegawai. Dan pelatihan merujuk kepada meningkatkan keterampilan teknis pegawai.
- b. Mutasi  
Mutasi ialah peralihan posisi atau jabatan seorang pegawai yang dilaksanakan baik vertikal atau horizontal. Mutasi vertikal yaitu pegawai yang terkait dialihkan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan mutasi horizontal masih dalam posisi yang sama, hanya bidang tugasnya yang berpindah
- c. Promosi  
Promosi adalah peralihan posisi dari tingkat bawah ke tingkat yang tinggi, sejalan dengan perubahan tanggung jawab, hak serta status sosialnya.

Menurut Veithzal Rivai, dkk (2009) indikator pengembangan karir, yaitu:

- a. Latar Belakang Pendidikan



Dalam proses promosi latar belakang pendidikanlah yang akan dilihat oleh pihak manajemen apakah selaras dengan kualifikasi dan kesanggupan pegawai.

- b. **Pengalaman Kerja**  
Pengalaman kerja ialah titik untuk menetapkan pengembangan karir, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai.
- c. **Prestasi Kerja**  
Prestasi kerja merupakan aktivitas yang menjadi dasar dari semua aktivitas pengembangan karir yang lain. Apabila prestasi kerja baik maka akan membawa kemajuan bagi karir.
- d. **Kesempatan untuk Berkembang**  
Apabila pegawai meningkatkan kemampuannya melalui program pelatihan, kursus atau pengambilan gelar akan membuka kesempatan bagi pegawai tersebut untuk berkembang dan akan bermanfaat untuk personalia dalam mengembangkan sumber daya manusia serta pencapaian karir pegawai itu sendiri.

### **Konsep Kinerja Pegawai**

Menurut Mc Cormick & Tiffin dalam Elbadiansyah (2019) kinerja merupakan waktu kerja, keterlambatan dan durasi kerja kemudian waktu yang dihabiskan untuk pelaksanaan tugas juga kuantitasnya. Menurut Minner dalam Elbadiansyah (2019) kinerja merupakan harapan seorang individu agar bersikap dan berkarya selaras dengan pekerjaan telah diberikan.

Menurut Robbins dalam Silaen, dkk (2021) indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- a. **Kualitas Kerja**

Ukuran dari kualitas kerja ialah kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas kerja yang telah dibuat.

- b. **Kuantitas Kerja**  
Kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah unit dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan .
- c. **Ketepatan waktu**  
Ketepatan waktu dapat diukur dari seberapa lama penyelesaian aktivitas kerja dan memaksimalkan waktu yang ada agar semua pekerjaan berjalan tepat waktu.
- d. **Efektivitas**  
Meningkatkan hasil dari pemanfaatan sumber daya.

Menurut Silaen, dkk (2021) faktor-faktor penting dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

- a. **Kuantitas Kerja**  
Kuantitas kerja bisa menunjukkan efisiensi pegawai karena kuantitas dilihat dari berapa banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan secara efektif dan efisien dengan menetapkan berbagai target yang harus dicapai.
- b. **Kualitas Kerja**  
Kualitas kerja bisa dilihat dari proses pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan arahan yang jelas sesuai dengan standar dan kebijakan yang sudah disepakati.
- c. **Pengetahuan tentang pekerjaan**  
Seorang pegawai mestinya mempunyai pengetahuan serta kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya karena hal ini sangat memiliki kaitan dengan kinerja. Pemimpin harus dapat menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang ia

miliki, dan terus melakukan pelatihan agar meningkatkan kinerja pegawai.

- d. **Perencanaan Kegiatan**  
Perencanaan dalam suatu organisasi dibuat untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka pegawai maupun pimpinan harus memiliki standar untuk mencapai hal tersebut. Hal ini menjadi sangat penting, karena dengan adanya perencanaan pegawai dan pimpinan akan lebih mudah mengukur sejauh mana target pekerjaan sudah tercapai.
- e. **Otoritas atau wewenang**  
Menurut Prawirosentono dalam Silaen, dkk (2021) dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang selaras dengan kontribusi yang diamanatkan oleh anggota organisasi kepada anggota yang lain pada organisasi formal dapat disebut dengan otoritas.
- f. **Disiplin**  
Menurut Prawirosentono dalam Silaen, dkk (2021) Disiplin merupakan perilaku taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Dapat dikatakan disiplin ialah menghargai perjanjian kerja dalam melaksanakan kegiatan kerja.
- g. **Inisiatif**  
Inisiatif merupakan ide yang didapati dari daya pikir dan kreativitas seseorang, untuk perencanaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode survey, Jaya (2020:52) menyatakan bahwa “penelitian dengan metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden.”

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = 6,949 + 0,708X$ , maka hasil dari analisis regresi linear sederhana yaitu memiliki nilai konstan (a) sebesar 6,949, angka ini memiliki makna bahwa jika variabel pengembangan karir tidak berubah maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 6.949, sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0.708, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan pengembangan karir meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.708. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kinerja pegawai berada dalam satu garis yang lurus, artinya bahwa apabila pengembangan karir naik maka kinerja pegawai juga ikut naik, sebaliknya apabila pengembangan karir turun maka kinerja pegawai juga ikut turun. sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari semakin baik penerapan pengembangan karir suatu organisasi. sebaliknya apabila penerapan pengembangan karir tidak baik tentunya dapat mengakibatkan merosotnya kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan hasil dengan angka kearah positif, hal ini berarti secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau dapat dikatakan pengembangan karir dapat membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan hasil Nilai koefisien determinasi 0.582 atau 58.2% yang berarti bahwa X dapat menjelaskan Y sebesar 58.2%

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapati bahwa indikator yang



mempunyai pengaruh sangat kuat ialah prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang dan pengalaman kerja. Apabila pegawai mempunyai prestasi kerja tentu semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi dan akan membawa kemajuan bagi karir pegawai, sehingga organisasi dapat dengan mudah memberi kesempatan untuk berkembang kepada para pegawainya melalui kegiatan-kegiatan pengembangan karir. Apabila organisasi terus memberikan kesempatan untuk berkembang kepada para pegawai melalui program pelatihan, kursus atau pengambilan gelar maka akan membuka kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan dirinya yang akan sangat berguna untuk organisasi dan tentunya untuk kemajuan karir pegawai itu sendiri. Sedangkan, pengalaman kerja juga merupakan bagian untuk menentukan pengembangan karir seorang pegawai. Pengalaman kerja memberikan pegawai kesempatan untuk belajar memegang tanggung jawab dan mencoba tantangan dalam pekerjaan, jadi dapat dikatakan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai maka akan semakin bagus kualitas dirinya. Kemudian, indikator yang mempunyai pengaruh yang lemah adalah latar belakang pendidikan, memang benar bahwa dalam proses promosi seorang pegawai latar belakang pendidikanlah yang lebih dulu dilihat, tetapi apabila seorang pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik maka dapat menjadi pertimbangan organisasi untuk memberikan kesempatan promosi, disinilah dilihat peran organisasi dalam memberikan kesempatan untuk menyelaraskan pendidikan dan kemampuan pegawainya dengan cara memberikan kursus atau memberikan kesempatan pegawai untuk sekolah lagi.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dewangga Devid Harinda (2021) yang membuktikan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir, kemudian hal ini juga sejalan dengan pendapat Mondy dalam Maryatmi (2021) yang mengemukakan bahwa salah satu tujuan pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan kinerja. Maka dari itu hipotesis yang menyebutkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai terbukti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka saya selaku peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis yang berbunyi diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diterima. Semakin baik penerapan pengembangan karir maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Jadi dapat terbukti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran diantaranya:

1. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi

Sulawesi Utara harus memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai agar pegawai ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

2. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus memperhatikan pengalaman kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki sebelumnya.
3. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus memastikan pegawai yang memiliki prestasi kerja diberikan kesempatan promosi.
4. Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara harus terus mengadakan program-program pengembangan karir untuk memberikan kesempatan untuk berkembang kepada para pegawainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, N. E. Dengo, S. dan Palar, N. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kecamatan Girian Kota Bitung. *Jurnal Administrasi Publik* 5, (78). <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Goma, S. Rares, J. dan Londa, V. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Administrasi Publik* 8, (115): 1-9. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Harinda, D. D, Rorong, A. dan Plangiten, N. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik* 7, (100): 13-19. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Jaya, I. M. L. M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryatmi, A. S. 2021. *Well-Being di Dunia Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Papunas, N. Rompas, W. dan Tulusan, F. 2016. Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian (Studi di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Publik* 3, (41): 1-7. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Samad, F. H. Pangkey, M. dan Rompas, S. 2015. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan Kinerja Aparatur (Suatu Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate. *Jurnal Administrasi Publik* 4 (3): 1-8. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Rivai, V. Ramly, M. Mutis, T dan Arafah, W. 2009. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.

- Silaen, N. R. Syamsuriansah. Sari, R. C. M. R. Mahriani, E. Tanjung, R. Haerany, D.T. A. Musyuroh, A. Satriawan, D. G. Arifudin, A. S. L. O. Rialmi, Z. dan Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan.* Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiharjo, J. dan Rustinah. 2017. Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, dan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan pada Jambuluk Punak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 4 (3) 444-454. <https://publikasi.mercubuana.ac.id>.

- Sulu, A. H. C, Mangantar, M dan Taroreh, R. 2022. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *jurnal EMBA* 10, (2): 560-568. <https://ejournal.unsrat.ac.id>