

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Jeneponto

Abdul Hafid^{1*}, Ibadurrahman², Syurwana Farwita Samuddin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia Timur

Email: abdulhafidasad@gmail.com^{1*}

Abstrak

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek yang bisa memberikan dampak dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengembangan karir perlu dilakukan agar para pegawai memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Jeneponto. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 19 orang yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Jeneponto nilai koefisien korelasi sebesar 0.889 yang berarti pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y) berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.791. Hal ini menunjukkan pengembangan karir mampu menjelaskan atau menerangkan kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Jeneponto sebesar 79,1 persen sedangkan sisanya sebesar 20,9 persen dipengaruhi dari faktor lain yang tidak diteliti.

Keyword: Kinerja, KPU, Pengembangan karir

PENDAHULUAN

Pengembangan karir merupakan aspek yang sangat penting yang dibutuhkan oleh pihak instansi pemerintah dan pegawai, karena pengembangan karir yang dilakukan oleh instansi merupakan upaya untuk memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk bisa meningkatkan kemampuannya sehingga bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Selain itu, pengembangan karir juga mampu memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan dari pegawai sehingga bisa memberikan kontribusi yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (2012) menyatakan pengembangan karir memiliki

peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Lebih lanjut dalam pandangan Nawawi (2006) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu usaha yang dilakukan secara formal serta berkelanjutan dan difokuskan pada upaya untuk meningkatkan kemampuan individu seorang pegawai. Sedangkan menurut Sutrisno (2012) pengembangan karir merupakan kebutuhan pegawai yang masuk dalam kategori aktualisasi diri yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil di Indonesia tertuang dalam peraturan

pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan karir pegawai merupakan suatu kegiatan yang disusun secara formal dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kepuasan kerja dan motivasi serta memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan jabatannya dalam organisasi. Dari beberapa hasil riset penelitian yang dilakukan, menemukan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh suatu organisasi mampu memberikan dampak dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arifhan Ady & Wahdaniah (2022) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Sulawesi Barat. Penelitian dari Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019) juga menemukan hal yang sama dimana pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk.

Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Darmawan (siswanto, 2019) kinerja merupakan hasil atau tingkat dari keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dibandingkan dengan standar hasil kerjanya, sasaran, target atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan

disepakati sebelumnya. Permasalahan mendasar dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah bagaimana membuat pegawai sebagai aparatur negara mampu menjadi pegawai yang kompeten, terlatih dan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga karir mereka juga dapat mengalami peningkatan dan bisa bekerja dengan baik serta bisa mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa orang pegawai Sekretariat KPU Kabupaten Jeneponto, ditemukan ada beberapa pegawai yang belum pernah diikuti dalam kegiatan oleh pimpinan dalam rangka untuk merencanakan dan mengembangkan karir pegawai. Kegiatan pengembangan karir untuk pegawai bisa dilakukan dengan cara mengikuti pegawai dalam kegiatan-kegiatan seperti seminar, pelatihan, workshop atau kegiatan pendidikan. Hal ini tentu akan memberikan dampak pada upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya, maka tentu akan membuat kinerja dari pegawai tersebut akan kurang maksimal. Berdasarkan dari apa yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian lebih mendalam terkait pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto.

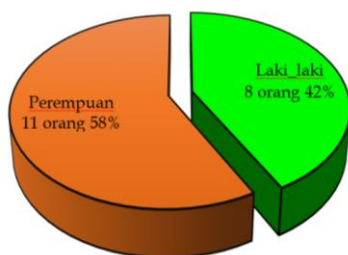
METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang dimana akan mengkaji tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 19 orang pegawai yang sekaligus menjadi sampel penelitian atau biasa juga dikenal sebagai penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian, peneliti memberikan gambaran terkait dengan karakteristik responden, yang meliputi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Tingkat pendidikan dan umur responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



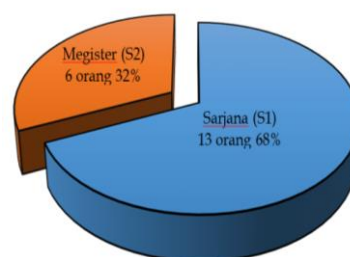
Gambar 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data pada gambar 1 diatas, maka bisa dijelaskan bahwa jumlah pegawai laki-laki yang ada di kantor Komisi

Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto sebanyak 8 orang atau 42 persen. Sedangkan jumlah pegawai perempuan sebanyak 11 orang atau 58 persen. Saat ini jumlah pegawai ASN yang ada di Sekretariat KPU kabupaten jeneponto masih perlu ditambah mengingat banyaknya kegiatan yang akan dilakukan oleh para pegawai terutama saat pelaksanaan kegiatan pemilu dan pilkada sehingga perlu ada penambahan demi kelancaran pekerjaan dan terlaksananya tugas-tugas dengan baik.

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam mencari solusi dan memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapinya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada gambar berikut.



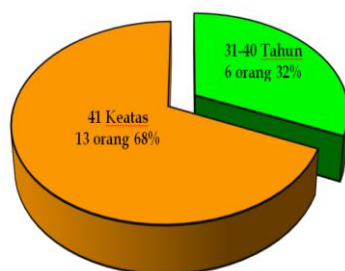
Gambar 2. Karakteristik berdasarkan Tingkat pendidikan

Dari data tersebut diatas bisa dijelaskan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sekretariat KPU Kabupaten Jeneponto dimana pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana dan magister dimana jumlah pegawai yang memiliki gelar sarjana

(S1) sebanyak 13 orang atau 68 persen. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan magister sebanyak 6 orang atau 32 persen.

Karakteristik Berdasarkan Umur

Usia merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Pegawai yang masih muda tentu akan memiliki produktivitas yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan akan lebih mudah gesit dalam bekerja.



Gambar 3. Karakteristik berdasarkan umur responden

Dari gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 6 orang responden atau 32 persen. Sedangkan pegawai yang berumur 41 tahun keatas sebanyak 13 orang atau 68 persen. Hal ini menunjukkan bahwa dominan pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto sudah berumur diatas 41 tahun dan tidak pegawai yang berumur di bawah 30 tahun.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 1. Koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.779	1.457

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan nilai dari koefisien korelasi sebesar 0.889 yang berarti bahwa pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Sedangkan hasil analisis data pada koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.791, hal ini menjelaskan bahwa pengembangan karir mampu menjelaskan atau menerangkan kinerja pegawai sekretariat KPU Kabupaten Jeneponto sebesar 79,1 persen sedangkan sisanya sebesar 20,9 persen dipengaruhi dari faktor lain yang tidak diteliti.

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana merupakan salah satu model persamaan yang memberikan gambaran tentang hubungan satu variabel independen (bebas) yang disimbolkan tanda (X) dengan satu variabel dependent (terikat).

Tabel 2. Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.738	7.472		1.036	.315
Pengembangan Karir	.927	.116	.889	8.017	.000

Dari analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut:

$$Y = 7,738 (a) + 0,927 (X)$$

Berdasarkan data tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 7,738 yang berarti apabila variabel pengembangan karir (X) tidak ada atau dengan kata lain

variabel $X = 0$, maka besarnya kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto sebesar 7,738.

2. Nilai dari variabel pengembangan karir (X) sebesar 0,927 yang berarti setiap ada pertambahan atau pelaksanaan kegiatan untuk pengembangan karir (X) dilakukan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Y) Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto sebesar 0,927.

Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dari penelitian mengenai pengaruh dari suatu variabel bebas secara sendiri (parsial) terhadap variabel dependent (terikat). Dari analisis data sebagaimana yang ada pada tabel 2, dimana pengembangan karir (X) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,017 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini bisa disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) sekretariat KPU kabupaten Jeneponto. hal juga menjelaskan bahwa hipotesis dari penelitian dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saehu A. (2018) dimana pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan perikanan Kota Banjar. Begitu juga dengan penelitian Mulyadi dkk (2018) pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk

Samarinda. Jika melihat dari beberapa temuan dari para penelitian sebelumnya dan penelitian ini, semakin menjelaskan bahwa pengembangan karir sangat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal menjelaskan kepada kita semua bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan suatu instansi atau lembaga kepada kepada para pegawai/karyawannya, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai (meningkat).

KESIMPULAN

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto dimana nilai t hitung yang diperoleh sebesar 8,017 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien korelasinya sebesar 0.889 yang berarti pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.791. Hal ini menjelaskan pengembangan karir mampu menjelaskan atau menerangkan kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Jeneponto sebesar 79,1 persen sedangkan sisanya sebesar 20,9 persen dipengaruhi dari faktor lain yang tidak diteliti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu pelaksanaan kegiatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54-64.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan. Gajah Mada, Yogyakarta*.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan keempat*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syifa, S. U., & Nasir, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446-458.
- Saehu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management Review*, 2(3), 238-241.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29-37.