

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJAPEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KABUPATEN JENEPONTO

Abdul Hafid¹, Ibadurrahman², Syurwana farwita Samuddin³

^{1,2,3} Universitas Indonesia Timur, Fakultas Ekonomi
Email: ibadurrahman1990@gmail.com¹

ABSTRACT

Career development is one aspect that can have an impact on improving employee performance. Therefore, career development needs to be done so that employees have the motivation to carry out their duties and responsibilities well. This study aims to determine the effect of career development on the performance of employees of the KPU secretariat of Jeneponto Regency. The research method uses a quantitative approach. The population in this study was 19 people who were also the study sample. Data collection techniques include questionnaires and documentation. Data analysis using simple linear regression. The results showed that career development had a significant and positive effect on the performance of employees of the Jeneponto Regency KPU secretariat, the correlation coefficient value was 0.889, which means that career development (X) on employee performance (Y) was at a very strong relationship level and the value of the coefficient of determination (R²) was 0.791. This shows that career development is able to explain or explain the performance of Jeneponto Regency KPU secretariat employees by 79.1 percent while the remaining 20.9 percent is influenced by other factors that are not studied.

Keywords: *Career Development, Performance, KPU*

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 (R²) 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.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kinerja, KPU

INTRODUCTION

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 diikutkan dalam kegiatan oleh pimpinan dalam rangka untuk merencanakan dan mengembangkan karir pegawai. Kegiatan pengembangan karir untuk pegawai bisa dilakukan dengan cara mengikutkan 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

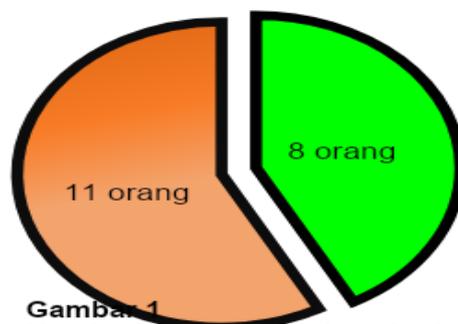
METHOD

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.

RESULTS AND DISCUSSION

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:



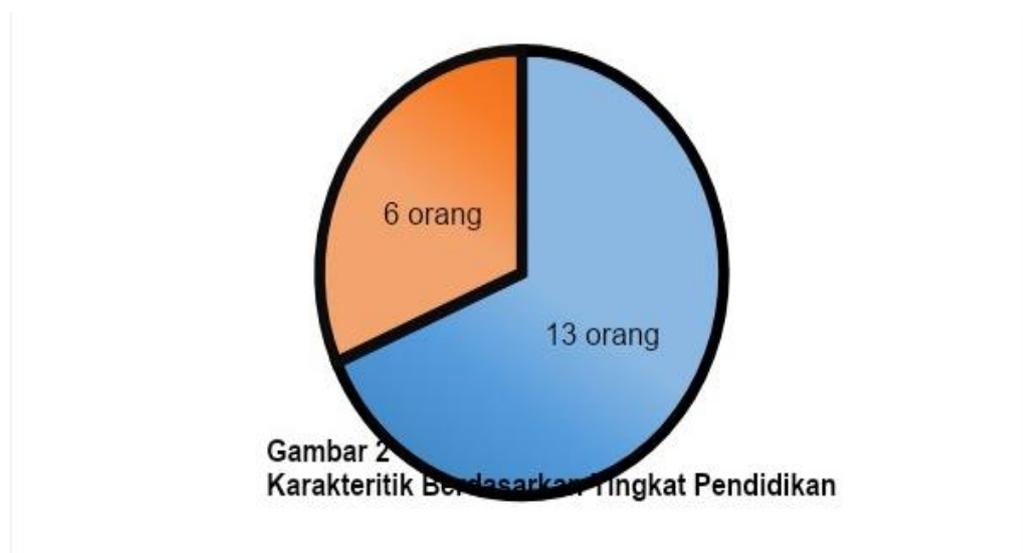
Gambar 1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

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

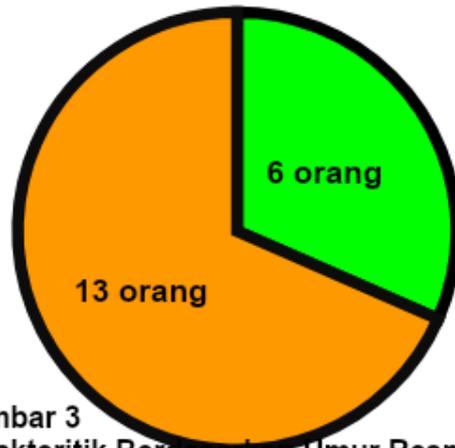
Pendidikan merupakan salah satu hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin besar pula kemampuan pegawai dalam mencari solusi dan memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapinya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya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



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

Usai 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
Karakteritik Berdasarkan Umur Responden

Dari data 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 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, 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 Coefficients^a

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

Sumber : Olah data SPSS, 2022

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 penambahan 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 Ketahan 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).

CONCLUSION

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.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Indonesia Timur. Dan kepada para penulis artikel yang telah kami review hasil penelitiannya.

REFERENCES

- 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.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29-37.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*. *Gajah Mada, Yogyakarta*.
- Saeu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of management Review*, 2(3), 238-241.
- 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.