

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PRESTASI KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI

Choirul anam¹⁾, Bambang Sutikno²⁾, Vita Fibriyani³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

e-mail: choirulanam9606@gmail.com¹⁾, bambangtikno@gmail.com²⁾, vitafibriyani@gmail.com³⁾

Abstrak

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan mempunyai tugas pokok membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan pembangunan infratuktur. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan yang berjumlah 36 Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan). Dari hasil uji regresi linier berganda pengembangan karir 0,325 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja dan kinerja pegawai sebesar 0,486 dan nilai constant 0,914 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 53%. Nilai uji Fhitung sebesar 19,160. Dari uji thitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,512 dan prestasi kerja 3,873 dengan signifikan <5%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir bersama dengan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Berganda

Abstract

The Department of Public Works and Spatial Planning of Pasuruan has the main task of assisting the mayor in carrying out governmental affairs under regional authority and infrastructure development. This research is a quantitative approach. The subjects of this study were all employees in the Department of Public Works and Spatial Planning of Pasuruan, totaling 36 employees. The results of this study indicate that there is a positive (significant) effect. From the results of the multiple linear regression test of 0.325 career development that has a partially significant effect on work performance and employee performance by 0.486 and a constant value of 0.914 has a partially significant effect on employee performance. Career development and work performance on performance with a regression coefficient of 53%. The Fcount test value is 19,160. From the t-test for career development variables of 2,512 and work performance 3,873 with a significant <5%. Based on the results of this study concluded that career development has a positive effect on employee performance, work performance has a positive effect on employee performance and career development together with work performance has an effect on employee performance.

Keywords: Career Development, Job Performance, Employee Performance, Multiple Linear Regression

PENDAHULUAN

Fungsi utama dari aparatur pemerintah adalah mengabdikan pada masyarakat dan pada kepentingan umum dengan alat perengkapannya yang ada. Dalam melayani kepentingan umum peraturan pemerintah sebagai abdi, bukan sebaliknya mencari keuntungan atau mengutamakan kepentingan pribadi atau golongan. Dengan adanya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat diperoleh Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tanggung jawab, loyal terhadap Pancasila. Serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Dengan adanya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat diperoleh Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tanggung jawab, loyal terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara, pemerintahan serta mampu memotivasi diri agar diperoleh hasil kerja yang lebih berhasil guna dan berdaya guna

Sejalan dengan maksud diatas bisa dilihat bahwa Pegawai Negeri sebagai aparatur yang merupakan Sumber Daya Manusia yang memegang peranan penting dan sangat menentukan karena Pegawai Negerilah pelaksana pemerintah yang merumuskan kebijaksanaan Negara dalam rangka melancarkan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan menurut Hasibuan (2016). Lebih lanjut dikatakan oleh Kartasasmitha (2007 : 57) bahwa “Manusia adalah Sumber Daya Pembangunan yang paling utama diantara Sumber Daya lain yang harus terus menerus dibangun kemampuan dan kekuatannya sebagai pelaksana dan penggerak pembangunan”. Dalam rangka peningkatan Sumber Daya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 : 74). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Menurut Gomes (2003 : 197) penelitian adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan adanya suatu pelatihan bagi dinas untuk mengetahui kemampuan dari masing - masing pegawai dan juga untuk mendukung pengembangan karirnya serta untuk melatih kerja agar bisa meningkatkan prestasi kerja dengan adanya pelatihan tersebut.

Pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang akses permasalahan lain yaitu bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan kerja tiba-tiba di pindahkan oleh atasannya secara cepat pada posisi yang tidak sesuai dengan apa yang telah di dapat oleh pegawai pada waktu pelatihan. dilanjutkan atau tidak. Pengembangan karir menurut Kadarisma (2013: 85), pengembangan karir merupakan suatu upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir menurut Kadarisma (2013: 85), pengembangan karir merupakan suatu upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Disusunlah perencanaan karir untuk menaikkan jenjang karirnya, pengembangan karir merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa mendapatkan penghargaan atas hasil kerja mereka dan itu akan memberikan mereka semangat untuk kinerja yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Menurut Rivai dan Sagala (2009:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir pegawai dilakukan secara adil dan terbuka bagi setiap pegawai yang memenuhi syarat untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Menurut Greenhaus (Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Andrew J. Dubrin (1982). Berdasarkan penelitian melakukan observasi di Dinas pekerjaan umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan akses ini terdapat permasalahan dalam bentuk pelatihan dan juga pengembangan karir yang tidak sesuai dengan kebutuhan teknis pegawai untuk meningkatkan kompetensinya dan promosi jabatan diadakan pelatihan sendiri untuk meningkatkan prestasi kerja. Pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang akses permasalahan lain yaitu bagi pegawai yang telah mengikuti pelatihan kerja tiba-tiba di pindahkan oleh atasannya secara cepat pada posisi yang tidak sesuai dengan apa yang telah di dapat oleh pegawai pada waktu pelatihan. Pengembangan karir menurut Kadarisma (2013: 85), pengembangan karir merupakan suatu upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir.

PRESTASI KERJA

Menurut Hasibuan (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan keunggulan serta waktu. Lain halnya pendapat Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud prestasi kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Nasution (2004:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Disiplin Kerja
- d. Kerjasama

KINERJA PEGAWAI

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Menurut Sedarmayanti (2009:319), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam dinas (Rivai, 2004:309). Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2012:7) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis,

kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Anwar Prabu (2004:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kegiatan penilaian kerja adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, Yaitu:

- a. Ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- c. Kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- d. Hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per Orang, Tim, Departemen Dan Instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

HIPOTESIS

Dalam penelitian ini yang berjudul pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka sesuai kinerja pegawai akan dijadikan sebagai variabel bebas di dalam penelitian ini. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat menggunakan suatu hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Adanya pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir dan prestasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2: Adanya pengaruh yang signifikan antara variable pengembangan karir secara persial terhadap kinerja pegawai.
- H3: Adanya pengaruh signifikan antara variabel prestasi kerja secara persial terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:7), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel Arikunto (2004,30). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan Analisis Data.

Secara statistik, uji validitas ini dilakukan dengan teknik validitas internal, Arikunto, (2010:55). Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka, jika pada uji validitas didapati hasil signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) berarti data dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{tabel} > r_{hitung}$. Sehingga dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukuran dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama

dan hasil pengukuran yang diperoleh *relativ* konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable* (Rumengan, 2011:70). Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4238 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Penelitian ini menggunakan tehnik pengukuran skor dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dengan ukuran variabel. Perhitungan skor dalam penelitian ini pada nilai tertinggi memenuhi nilai 5 yaitu sangat setuju dan nilai terendah memenuhi nilai 1 yaitu sangat tidak setuju. Dengan jumlah responden sebanyak 36 Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota tersebut maka akan dilakukan deskripsi masing-masing variabel dengan menentukan range terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No | Item Pertanyaan | <i>Corrected item-total correlation</i> | R tabel | Keterangan |
|-------------------------|-----------------------|---|---------|------------|
| PENGEMBANGAN KARIR (X1) | | | | |
| 1 | Pertimbangan objektif | 0,693 | 0,3291 | Valid |
| 2 | Kriteria Rasional | 0,573 | 0,3291 | Valid |
| PRESTASI KERJA (X2) | | | | |
| 1 | Ketelitian Kerja | 0,531 | 0,3291 | Valid |
| 2 | Penilaian Kerja | 0,654 | 0,3291 | Valid |
| KINERJA PEGAWAI (Y) | | | | |
| 1 | Persepsi Pegawai | 0,555 | 0,3291 | Valid |
| 2 | Penilaian Kualitas | 0,546 | 0,3291 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel bebas (Pengembangan Karir dan prestasi kerja) dengan variable terikat (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besaar dari r tabel untuk sampel 34 yaitu 0,3291. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan masing-masing variabel adalah valid.

Uji Reabilitas

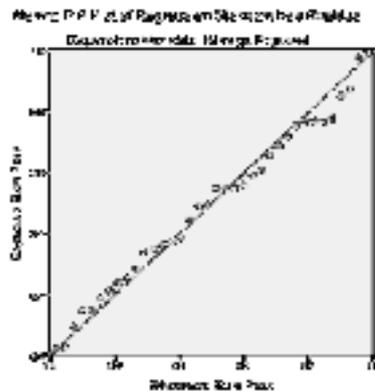
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|---------------------------|-------|------------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,684 | Reliabel |
| Prestasi Kerja (X2) | 0,836 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,869 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 2, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4238 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada grafik normal probability dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

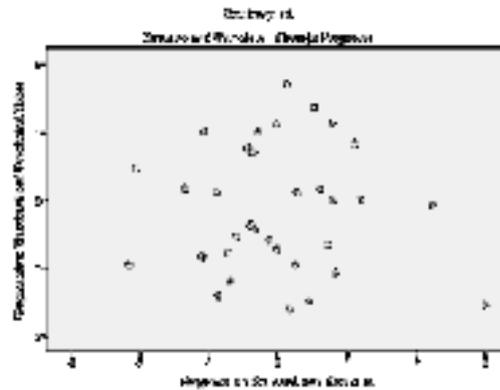
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| <i>Variabel Bebas</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|---------------------------|--------------------------------|------------|
| | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| <i>Pengembangan Karir</i> | 0,789 | 1,267 |
| <i>Prestasi Kerja</i> | 0,789 | 1,267 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3 diatas bahwa tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,789. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel Bebas | Unstandardized Coefficients | | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|-------|
| | B | Std. Error | |
| (Constant) | 0,914 | 0,587 | 0,129 |
| Pengembangan Karir | 0,325 | 0,129 | 0,017 |
| Prestasi Kerja | 0,486 | 0,126 | 0,000 |

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda menggunakan kolom *Unstandardized Coefficients* Beta sebagai berikut :

$$Y = 0,914 + 0,325 X_1 + 0,486 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Pengembangan Karir (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,325 dan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Pengembangan karir (X_1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan meningkat.
2. Variabel Prestasi Kerja (X_2) memberikan nilai 0,486 dan mempunyai arah koefisien yang positif terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa jika Prestasi Kerja (X_2) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | Nlai | R Square |
|-------------------|-------|--|
| Adjusted R Square | 0,537 | X ₁ dan X ₂ memberi pengaruh terhadap Y sebesar 53% ² |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 5 uji determinasi R² didapatkan R square sebesar 0,537 atau 53%. Hal ini berarti bahwa bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (pengembangan karir dan prestasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 53% sedangkan sisanya adalah 47% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

| Variabel Bebas | F hitung | sig. F hitung | F table | Keterangan |
|-----------------------------------|----------|---------------|---------|-------------------------|
| Pengembangan Karir Prestasi Kerja | 19,160 | 0,000 | 2,88 | H ₁ Diterima |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui nilai Fhitung yaitu 19,160 dan Ftabel dengan nilai 2,88. Maka Fhitung > Ftabel dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Prestasi Kerja (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,05, maka variabel pengembangan karir (X₁) dan prestasi kerja (X₂) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

| Variabel Bebas | T hitung | sig. T hitung | t tabel | Sig. T table | Keterangan |
|--------------------|----------|---------------|-----------|--------------|-------------------------|
| Pengembangan Karir | 2,512 | 0,017 | > 2,03452 | < 0,05 | H ₁ Diterima |
| Prestasi Kerja | 3,873 | 0,000 | > 2,03452 | < 0,05 | H ₁ Diterima |

Sumber: Data primer yang diolah, 201

Dari tabel 7 dapat dilihat hasil dari uji t yaitu sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir (X1)

Menunjukkan nilai thitung sebesar 2,512 dan t_{tabel} sebesar 2,03452. dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,017 > 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi X1 yang lebih kecil dari pada 0,05 yaitu sebesar 0,017 maka variabel Pengembangan Karir (X1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Prestasi Kerja (X2)

Menunjukkan nilai thitung sebesar 3,873 dan t_{tabel} sebesar 2,03452. dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel Prestasi Kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Selain itu, hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi X2 yang lebih kecil dari pada 0,05, maka variabel Prestasi Kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel Pengembangan dan Prestasi Kerja ditingkatkan masing-masing 1 unit skor secara bersama maka akan diikuti meningkatnya kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan sebesar $(0,325 + 0,486)$ pada konstanta 0,914 dan sebaliknya jika variabel tingkat pengembangan karir dan prestasi kerja mengalami penurunan secara bersama-sama masing-masing 1 unit skor maka akan diikuti juga dengan menurunnya kinerja Pegawai pada dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan $(0,325 + 0,486)$ pada konstanta 0,914, dengan syarat semua variabel dalam keadaan konstan. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis diskriptif variabel Pengembangan Karir pada penelitian ini mempunyai total rata-rata 156,9 yang berada pada kategori sangat baik. Hasil penelitian ini ditunjang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafani & Pratiwi (2014) penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang.” yang diketahui pengaruhnya sebesar sebesar 0,202 dengan nilai t hitung $2,448 > t_{table} 2,03452$ dan nilai sig $0,016 < 0,05$.

Prestasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian kedua mengenai Prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 3,873 lebih besar dari t tabel sebesar 2,03452. dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan. Hal ini dikarenakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan Pengembangan Karir sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pengembangan karir pegawai dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik. Hasil analisis deskriptif variabel prestasi kerja pada penelitian ini mempunyai rata-rata 159,9 yang berada pada kategori jawaban sangat baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

penelitian Ni Made Candra Megita Atma Negara, (2014) “Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 24,000 > F_{tabel} 0,339$ atau $p\text{-value } 0,000 < \alpha = 0,05$.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ketiga mengenai pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,385 lebih kecil dari $t_{tabel} 2,03452$ dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan.. Hal ini dikarenakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan prestasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lama waktu yang dimiliki di pekerjaan yang sebelumnya membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel kinerja pegawai pada penelitian ini mempunyai rata-rata 162 yang berada pada kategori baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Muhammad Burlian (2008) “ Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan Polonias Variabel dependen dan independen yang kita teliti sama. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi”

PENUTUP

KESIMPULAN

Hasil analisis secara simultan dari variabel Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan” dapat diambil kesimpulan bahwa hasil analisis secara partial variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif, dan significant dengan nilai signifikansinya sebesar $0,017 < 0,05$. Hasil analisis membuktikan bahwa pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,873 > 2,03452$) dan taraf signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,486.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat di berikan dalam penelitian yaitu disarankan untuk pimpinan untuk dapat memberikan suatu penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga pegawai dapat memahamis dan meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk dapat meningkatkan pengembangan karir melalui pelatihan yang sesuai dengan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Zainal. Aqib (2014). Model-model, Media dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kecana,2009), hlm. 151.
- Dwi Astono. Juni “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Kalimantan Tengah”, (Journal Manajemen Sains, Vol.2.no:2013)hlm. 38.
- Ihsan Fuad. (2005). Dasar-dasar Pendidikan.Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2005). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.
- Manullang, M. (2005) Dasar-dasar Manajemen. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Karen R. Seeker dan Bill Foster, (2001). “Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan” penerbit : PT.Toko Gunung Agung, Tbk Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, (2004), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Kelima, Rineka Cipta, Jakarta.
- 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Rineka Cipta. Jakarta