

**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PADA AKADEMI TEKNOLOGI INDUSTRI PADANG (ATIP)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata
satu Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



oleh:

**Gusti Shandra Dewi
2006/75100**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

Gusti Shandra Dewi, 2006/75100 : Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP). Skripsi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang di bawah bimbingan Bapak Drs. Zulfahmi, Dipl. IT dan Ibu Dra. Armida S, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai terhadap pengembangan karir Akademi Teknologi Industri Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan assosiatif, populasi penelitian ini adalah pegawai Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) sebanyak 45 orang. Sedangkan sampelnya sebanyak 41 orang dan teknik pengambilan sampel adalah *proportional stratified random sampling*.

Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, teknik analisis yang digunakan data yang dilakukan dengan cara deskriptif frekuensi dan analisis regresi linear sederhana. Data diolah dengan program SPSS V.12.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir Akademi Teknologi Industri Padang ($t_{hitung} = -1,396 < t_{tabel} = 2,021$) dengan tingkat pengaruh parsial sebesar -0,218.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik (skor 3,39 dengan TCR 84,69%) sedangkan pengembangan karir berada pada kategori baik (skor 2,80 dengan TCR 70,04%).

Dari hasil penelitian ini disarankan kepada pimpinan Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) agar dapat memperhatikan kinerja pegawai yang dapat dijadikan motivasi bagi pegawai, serta memperhatikan pengembangan karir pegawai pada akademi ini.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T, atas segala rahmat dan karunia serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga telah dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP)”**. Shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai pelopor kemajuan seluruh umat dimuka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam pembuatan dan penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari banyak pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Drs. Zulfahmi, Dipl. IT sebagai pembimbing I dan Ibu Dra. Armida S, M.Si sebagai pembimbing II yang senantiasa memberikan petunjuk dan arahan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberi izin penulis melakukan penelitian dan memberikan fasilitas kuliah.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi dan seluruh dosen serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.

3. Bapak Pimpinan dan seluruh pegawai Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP).
4. Teristimewa pada orang tua tercinta dan keluarga terima kasih atas dorongan moril, materil, dan do'a yang sungguh-sungguh. Semoga semua bimbingan, bantuan dan do'a yang telah diberikan menjadi amalan disisi Allah S.W.T.
5. Rekan-rekan Mahasiswa Administrasi Perkantoran (Transfer 2006) yang telah memberikan dorongan dan moril kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisannya. Oleh karena itu semua kritikan dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan. Semoga penelitian ini bermanfaat dan menambah pengetahuan kita semua

Padang, Juli 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Pengembangan karir.....	9
2. Kinerja Pegawai.....	15
3. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir.....	18
B. Temuan Penelitian Sejenis.....	19
C. Kerangka Konseptual.....	19
D. Hipotesis.....	19

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	.21
C. Populasi dan Sampel.....	21
D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
E. Variabel Dan Data	23
F. Definisi Operasional	24
G. Instrumen Penelitian	26
H. Uji Coba Instrumen	27
I. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	36
2. Deskripsi Data Responden.....	38
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	39
B. Pembahasan.....	51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	54
B. Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1. Jumlah Pegawai yang Menerima kenaikan pangkat pada tahun 2006-2008	2
2. Kualitas dan Kuantitas hasil kerjapegawai(ATIP).....	5
3. Jumlah populasi pegawai (ATIP)	22
4. Jumlah sample pegawai (ATIP)	23
5. Daftar skor jawaban setiap pernyataan.....	27
6. Kisis-kisi penyusunan angket penelitian.....	27
7. Hasil uji Validitas	29
8. Hasil uji Reliabilitas	30
9. Kategori nilai rata-rata skor.....	31
10. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	38
11. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	38
12. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	39
13. Distribusi skor pengembangan karir	40
14. Distribusi frekuensi pengembangan karir untuk indikator Pelatihan	41
15. Distribusi frekuensi pengembangan karir untuk indikator Pendidikan	41
16. Distribusi frekuensi pengembangan karir untuk indikator Mutasi.....	42
17. Distribusi frekuensi pengembangan karir untuk indikator Promosi	43
18. Distribusi skor kinerja pegawai	44
19. Distribusi frekuensi kinerja pegawai untuk indikator hasil kerja secara kualitas.....	45
20. Distribusi frekuensi kinerja pegawai untuk indikator hasil kerja secara kuantitas.....	46

21.	Distribusi frekuensi kinerja pegawai untuk indikator dapat tidaknya diandalkan	47
22.	Distribusi frkuensi kinerja pegawai untuk indiator sikap dan sesuai target dan sasaran.....	47
23.	Hasil uji normalitas	48
24.	Hasil uji homogenitas	49
25.	Nilai penduga koefisien regresi linear sederhana	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kisi-kisi Penyusunan Angket Penelitian.....	59
2. Angket Penelitian.....	61
3. Data Tabulasi Uji Coba Angket.....	63
4. Klasifikasi Indek Reliabilitas Soal.....	65
5. Data Tabulasi Angket Penelitian.....	69
6. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X.....	71
7. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	74
8. Npar test.....	77
9. Regression.....	78
10. Tabel T.....	79

Persembahan

.... Katakanlah : Adakah sama orang yang mengetahui dengan orang yang tidak mengetahui?
Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran. (Q.S Az-Zumar Ayat 9)

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai dari
sesuatu urusan maka kerjakanlah urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhan Mu lah kamu
berharap “

Kupersembahkan karya kecilku ini dengan penuh ikhlas dan ketulusan
untuk mu Ibu yang sangat berarti dalam hidupku.
Ibu yang menemani perjalanan hidupku ,
Ibu yang ku sayang dan menyayangiku,
Tidak ada kata yang bias mengartikan pengorbanan mu Ibu.
Terima kasih yang tak terhingga untuk Ibu yang selalu membisikkan nama anak-anakmu dalam hening
sujud malam mu.
Ya Allah Jadikan pengorbanan, keletihan, titik keringat Ibu sebagai mutiara yang berkilau saat
kegelapan, menjadikan petunjuk dalam kesusahan dan sebagai amal ibadah hendaknya
kepada Mu ya Allah.....
Serta kepada kakak2 ku terima kasih atas semua dukungan dan bantuan yang telah diberikan untuk ku.
Insyaallah aku akan menjadi yang lebih baik dari sekarang.

Special Thanks to my love...miftahul haq

Kehadiran seseorang yang selalu menemani hari2ku, kehadiranmu memberikan arti tersendiri bagiku
dan menjadi inspirasi langkah baru hidupku kedepan.

Seseorang yang menjadi tempat berbagi suka maupun duka
yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan
sebuah karya yang sangat sederhana ini
Insyaallah selalu untuk hari ini dan masa yang akan datang Amin

Terimakasih untuk Bapak Drs.H. Zulfahmi. Dipl.IT dan Ibu Dra.Armida S, M.Si atas
bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta untuk teman2 transfer ADP 06 suka
dan duka telah kita lewati bersama dan menjadi kenangan yang tak terlupakan, maaf
namanya g bisa disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas dorongan, bantuan dan semangat untuk sahabat2ku tercinta "sipit, rahmi, adik n winda semoga
persahabatan kita abadi selamanya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan suatu organisasi terkait. Maka oleh sebab itu seorang pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap profesional serta dedikasi. Agar tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dapat berjalan lancar. Seorang pimpinan harus memahami para pegawainya supaya produktivitas kerja meningkat dan bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Adapun salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai yaitu melalui hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Pada dasarnya kinerja pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karir yaitu melalui peningkatan wewenang dan tanggung jawab seseorang. Dewasa ini karir sering digunakan untuk melukiskan kemajuan seseorang dalam pekerjaan maupun dalam kehidupannya. Jalan utama untuk berkarir terutama pada organisasi atau kantor adalah melalui pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan kesempatan untuk maju dan berkembang yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik, sehingga dapat mencapai kelancaran tugas organisasi. Jadi pengembangan karir tidak hanya tergantung pada diri pegawai saja. Oleh karena itu pimpinan hendaknya memberikan informasi kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap kearah yang lebih baik, yang berarti bahwa

pimpinan harus memberikan bantuan dan fasilitas yang dapat memudahkan pegawai untuk mengembangkan karirnya yang tidak hanya dinikmati oleh pegawai sendiri tetapi juga oleh organisasi dimana ia bekerja.

Pengembangan karir terdiri dari 2segi yaitu segi internal dan segi eksternal. Adapun segi internal pengembangan karir merupakan upaya pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan segi eksternal pengembangan karir antara lain didorong oleh pimpinan. Ternyata faktor internal lebih dominan dalam pengembangan karir, karena manusia memiliki potensi untuk tumbuh dan berkembang secara mandiri, memiliki tanggung jawab serta mampu berprestasi dalam bekerja.

Untuk itu demi tercapainya pengembanga karir yang optimal maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan obsevasi yang telah dilakukan terlihat bahwa kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir pada akademi ini tidak berjalan dengan maksimal.

Pada tabel 1 dapat dilihat jenjang karir yang tersedia pada ATIP, yang akan dapat memotivasi pegawai untuk menduduki jabatan yang tersedia. Bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh akademi.

Tabel 1. Jenjang Karir Pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP)

No	Jenjang Karir	PELATIHAN
1	Pudir (Pembantu Direktur)	ADUM
2	Kasub. Adm. Umum	PIM
3	Kasubag. Adm	SEPALA
4	Kabag. Keuangan	
5	Kaur. Kepegawaian	
6	Kaur. Rumah Tangga	

Sumber : Bagian Kepegawaian Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP)

Dari tabel 1 dapat dilihat jenjang karir yang tersedia serta pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai untuk memotivasi pegawai ATIP. Banyak pegawai yang kurang memperhatikan jenjang karir yang tersedia pada lembaganya. Sehingga pegawai kurang termotivasi untuk mengembangkan karirnya, yang menyebabkan karir pegawai kurang berjalan.

Sejauh ini upaya yang telah dilakukan oleh ATIP dalam hal pengembangan karir pegawai adalah dengan memberikan pelatihan serta promosi jabatan, dan melakukan transfer pegawai kebagian lain baik melalui mutasi ataupun rotasi jabatan.

Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan dengan memanfaatkan peluang karir yang ada dalam organisasi untuk kemajuan karir dimasa yang akan datang. Karir seorang pegawai tidak akan berkembang jika mereka tidak memiliki dorongan yang tinggi karena orang-orang yang bisa berkembang adalah orang-orang yang memiliki motivasi yang tinggi.

Dalam pengembangan karir pegawai juga sangat memerlukan peranan organisasi yaitu dalam menyiarkan kesempatan karir yang ada dalam organisasi untuk kemajuan karir pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai salah satunya adalah kinerja pegawai.

Untuk tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas maka diperlukan pegawai yang bertanggung jawab dan profesional dibidangnya. Berdasarkan pengamatan dan studi pendahuluan yang penulis lakukan dalam memperhatikan kinerja pegawai ATIP masih terdapatnya kendala yang dialami para pegawai dalam mencapai target kerja dari sasaran kerja yang telah dibuat dan disetujuinya,

sehingga mereka mengalami kendala dalam pencapaian nilai kinerja yang memuaskan.

Adapun kendala yang dialami para pegawai tersebut diperkirakan karena faktor eksternal antara lain pelayanan yang diberikan kurang maksimal hal ini terlihat dari pengurusan surat-surat yang dibutuhkan mahasiswa, kurang terjalannya kerjasama pegawai dalam bekerja. Sedangkan dari segi internal masih ada pegawai yang pegawai yang menumpuk-numpuk alat kantor dimeja, masih didapatkan pegawai yang kurang telitinya dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif dalam bekerja.

Berdasarkan kendala-kendala yang dialami oleh pegawai dalam bekerja , maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai ATIP sudah baik walaupun masih terdapat kendala yang dialami pegawai. Adapun penilaian yang dilakukan untuk melihat kinerja pegawai ATIP yaitu dengan cara memberikan nilai bobot (skor) yang dimulai dari 0–1000.

Adapun nilai bobot 0–599 dengan kriteria penilaian kurang, dimana pada bobot ini pegawai dikategorikan tidak melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada nilai bobot 600–699 dengan kriteria penilaian cukup, pada nilai bobot ini pegawai yang bersangkutan sering melakukan kesalahan dalam bekerja, dimana pekerjaan ditumpuk–tumpuk serta kurangnya tanggung jawab pegawai tersebut terhadap pekerjaannya yang semua itu menyebabkan kinerja pegawai belum optimal. Sedangkan nilai bobot 700–799 dengan kriteria penilaian baik, dimana pada bobot ini pegawai hampir mencapai target yang ditetapkan. Pada nilai bobot 800–899 dan 900–1000 dengan kriteria penilaian sangat baik dan sangat baik sekali, maka

pada bobot inilah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan.

Berdasarkan kriteria penilaian yang diberikan oleh ATIP terhadap pegawainya hal ini dapat terlihat pada tabel berikut yang menjelaskan bagaimana kinerja pegawai ATIP yang terangkum dalam penilaian kinerja pegawainya.

Tabel 2. Kualitas dan Kuantitas hasil kerja Pegawai ATIP Tahun 2008

Nlai Bobot	Kriteria Penilaian	Jumlah Orang	Persentase
900 - 1000	Sangat Baik Sekali	2	4.4 %
800 - 899	Sangat Baik	27	60 %
700 - 799	Baik	13	28.9 %
600 - 699	Cukup	3	6.7 %
0 - 599	Kurang	-	-
Jumlah		45	100 %

Sumber : Bagian kepegawaian Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) 2009

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 6,7% pegawai yang memiliki kriteria penilaian cukup yaitu dengan bobot nilai 600–699, yang mengindikasikan pegawai tersebut tidak mampu menjalankan tugas dengan baik dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini harus menjadi perhatian oleh pimpinan agar membina pegawai melalui pelatihan yang mendukung pekerjaan pegawai.

Dengan nilai yang seperti ini maka pegawai yang bersangkutan akan mendapatkan teguran, selanjutnya terdapat 28,9% pegawai yang mendapatkan nilai baik yaitu dengan bobot 700–799 dan 60% pegawai yang mencapai kinerja yang sesuai dengan yang ditargetkan. Serta hanya 4,4% pegawai yang memiliki kriteria penilaian yang sangat baik sekali. Adapun persentase kinerja pegawai di atas menggambarkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam kinerjanya. Idealnya instansi yang bersangkutan harus membina pegawai yaitu

dengan memberikan pelatihan agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai ATIP yang tergambar pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa hanya 3 orang pegawai yang memiliki kinerja dengan kriteria penilaian cukup. Apabila dilihat secara garis besar hal ini tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawai ATIP.

Setelah diamati kinerja pegawai ATIP sudah cukup bagus yaitu terlihat pada tugas yang diwenangkan kepada mereka dapat dikerjakan dengan baik. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sangat baik. Kinerja yang baik akan memungkinkan karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan.

Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi, pengalaman kerja, serta banyaknya pelatihan yang telah diikuti, maka akan mempengaruhi kinerja dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sistem pengembangan karir yang baik akan memberikan motivasi yang tinggi pada karyawan yang mana, jika kinerja yang dicapai melebihi target yang telah ditetapkan maka akan membuka peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir yang diinginkan.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis mencoba menerangkan permasalahan ini dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada latar belakang dapat kita identifikasikan masalah-masalah yang ada yaitu :

1. Kesempatan pegawai untuk mengembangkan karir masih rendah.
2. Organisasi tidak berupaya menyiarkan kesempatan karir yang ada kepada pegawai.
3. Model pengembangan karir tertumpu pada pusat.
4. Pengembangan karir belum berjalan
5. Kurang telitinya pegawai dalam bekerja.
6. Pegawai kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.
7. Tanggung jawab pegawai kurang terhadap pekerjaan yang telah diwenangkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumus masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP)?

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, pembatasan masalah maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan “apakah terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP).

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauhmana pengaruh kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP).

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan ekonomi pada program studi pendidikan ekonomi
2. Bagi Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) sebagai bahan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia
3. Bagi dunia pendidikan sebagai referensi untuk menambahkan ilmu pengetahuan.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk menyusun laporan penelitian.

BAB II
KAJIAN TEORITIS
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teoritis

1. Pengembangan Karir

Sebelum mengenal apa itu pengembangan karir maka terlebih dahulu kita harus mengetahui apa yang dikatakan karir itu sendiri. Seorang pegawai yang bekerja pada suatu instansi pada dasarnya ingin memiliki keinginan mengembangkan kemampuannya, sikap, keterampilan, serta meningkatkan prestasi kerja agar suatu saat pegawai tersebut dapat naik status posisinya kejenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Handoko (2000:123) karir adalah semua pekerjaan yang ditangani Selama kehidupan kerja seseorang. Rivai (2005:280) mengatakan karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja.

Supaya karir pegawai dapat dirasakan manfaatnya bagi seluruh komponen maka perlu dikembangkan melalui tugas-tugas yang diembannya. Melalui penugasan inilah maka pegawai dapat mengembangkan karirnya baik secara individual maupun kelompok. Menurut Martoyo (1994:289) pengembangan karir diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Irawan (1997:159) mengemukakan pengembangan karir merupakan proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dalam mencari

serta menetapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Selain itu Tulus (1995:114) mengatakan pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Sejalan dengan itu Saksono (1997:88) mengemukakan bahwa pengembangan karir lebih menitik beratkan pada suatu jabatan yang berupa promosi atau mutasi yang mengacu pada tanggung jawab, kewajiaban serta kemampuan dalam bertugas agar terlaksana dengan efisien dan efektif.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan menentukan cara yang tepat untuk meningkatkan status sesuai dengan jalur serta aturan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai dalam suatu organisasi maka haruslah memperhatikan kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian jika pengembangan karir pegawai baik dalam organisasi itu, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga akan baik. Agar kegiatan yang dilakukan berjalan dengan lancar maka pimpinan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan mengapa kinerja pegawainya tidak baik dan pimpinan haruslah segera mengambil keputusan untuk segera mengatasinya.

Menurut Rivai (2004:301) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1. Kinerja.

Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada kinerja yang baik dari para karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang kurang baik dan mengabaikan upaya

pengembangan karir lainnya, maka hal itu akan dapat menghambat kesempatan, kemajuan, dan pengembangan karir dari karyawan yang bersangkutan.

2. Pengalaman Kerja.

Pengalam kerja juga memiliki peran yang penting dalam membentuk karir karyawan. Pengalaman merupakan suatu sumber belajar bagi seseorang dan merupakan pengetahuan dimasa lampau yang dilakukan berulang-ulang. Hal ini dapat menghambat kinerja dan pengembangan karir karyawan.

3. Pendidikan.

Pendidikan yang diperoleh hendaknya dioptimalkan secara profesional karena jika karyawan hanya memiliki pengalaman dan kinerja yang baik tanpa didukung oleh pendidikan yang baik pula maka pengembangan karir juga terhambat.

4. Keberuntungan.

Didalam pengembangan karir tidak adanya faktor keberuntungan karena pengembangan karir akan dapat dicapai oleh seorang karyawan apabila sudah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Selain memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan, maka kita juga harus memperhatikan tujuan dan manfaat dari pengembangan karir tersebut. Adapun menurut Soetopo (1988:264) mengatakan tujuan pengembangan karir yaitu: 1). Menambah pengetahuan, 2). Menambah keterampilan, 3). mengubah sikap. Ranupanjoyo (1988:74) mengatakan tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaiki objektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagian (1991:220) tujuan dari pengembangan karir adalah:

(1)membantu karyawan dalam mengembangkan karir masing-masing yang dalam gilirannya menumbuhkan loyalitas karena dibantu oleh organisasi dalam meraih kemajuan dalam karirnya,(2) tersedia kelompok pegawai yang memiliki potensi

dan kemampuan untuk dipromosikan dimasa yang akan datang, (3) perbaikan dalam prestasi kerja, (4) meningkatkan produktifitas dan mutu pegawai.

Sedangkan manfaat dari pengembangan karir menurut Martoyo (1987:88) adalah meningkatkan kemampuan karyawan, supply karyawan yang berkemampuan. Menurut Siagian (1992:204) meningkatkan kemampuan kerja, terwujudnya perilaku yang positif dalam melaksanakan tugas, semakin tangguhnya organisasi dalam mengembangkan misi yang menjadi tanggung jawab fungsional.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat pengembangan karir bagi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan dan menciptakan pegawai yang memiliki kemampuan yang berdampak positif bagi tugasnya, sehingga memberikan pengaruh bagi organisasi yang terkait.

Adapun cara pengembangan karir menurut Sucipto (1984:61) adalah melalui:

- a. Pendidikan dan pelatihan pegawai.
 - 1) Pelatihan.
 - 2) Melanjutkan pendidikan.
 - 3) Pendidikan dalam jabatan.
 - 4) Pendidikan luar jabatan.
- b. Rotasi jabatan.
 - 1) Pemindahan.
 - 2) Jabatan.

Maka dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari pengembangan karir adalah:

- 1) Pelatihan

Menurut Tulus (1989:88) pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi pegawai operasional secara optimal. Sedangkan

menurut Nitisemito (1986:86) peningkatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan latihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya yang sesuai keinginan organisasi yang bersangkutan.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah upaya untuk membina kepribadian mengembangkan pengetahuan serta kemampuan jasmani dan rohani agar mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Menurut Khairanis (1994:25) menjelaskan melanjutkan sekolah ketingkat yang lebih tinggi merupakan suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

3) Mutasi

Pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang dapat terjadi baik karena keinginan pimpinan. Menurut Wursanto (1995) mutasi adalah suatu kegiatan memindahkan pegawai dari unit yang kelebihan tenaga ke unit yang kekurangan tenaga yang lebih memerlukan. Pada pemindahan karena keinginan pimpinan ataupun semata-mata karena keinginan karyawan dengan tujuan untuk menghilangkan rasa bosan karyawan tersebut, ataupun karena karyawan merasa tidak dapat bekerja sama dengan teman-teman yang ada dilingkungan kerjanya.

Manfaat mutasi yaitu:

- Memenuhi kebutuhan tenaga dibagian yang kekurangan tenaga.
- Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugas masing-masing.
- Memberi motivasi.
- Mengatasi rasa bosan pegawai pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama.

Pemindahan pegawai dari jabatan yang satu ke jabatan yang lainnya bertujuan untuk memajukan bawahannya, lebih khusus untuk mewujudkan penempatan pegawai pada jabatan yang secepatnya sehingga ia mendapatkan kepuasan kerja dan dapat memberikan prestasi kerja yang bagus.

4) Promosi

Menurut Wursanto (1995) promosi adalah suatu kenaikan jabatan yang dialami oleh seorang pegawai disertai dengan kekuasaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Promosi sangat penting dalam rangka pengembangan karir adalah;

- a) Promosi merupakan motivasi bagi pegawai untuk lebih maju dan mengembangkan karirnya.
- b) Promosi merupakan usaha mengisi formasi jabatan.
- c) Promosi lebih penting daripada kenaikan gaji, meskipun pada umumnya promosi disertai dengan pemberian gaji yang lebih tinggi.

- d) Promosi dapat menjamin keyakinan pegawai bahwa setiap pegawai selalu diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karirnya.
- e) Promosi merupakan salah satu usaha menciptakan persaingan yang sehat antara para pegawai.

Seorang pegawai dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, apabila persyaratan di bawah ini dapat dipenuhi:

1. Apabila promosi atau lowongan jabatan dapat terjadi karena adanya pegawai yang mengundurkan diri, pindah pekerjaan, pensiun.
2. Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam analisa jabatan.
3. Pegawai yang bersangkutan lulus seleksi.

Adapun indikator dari pengembangan karir adalah:

- a. Pelatihan.
- b. Pendidikan.
- c. Mutasi.
- d. Promosi.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya selama bekerja pada suatu organisasi. Jika kinerja setiap karyawan yang ada disuatu organisasi baik maka kinerja organisasi juga akan tinggi dan begitu pula

apabila kinerja orang yang berada dalam suatu organisasi buruk, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula dalam hal ini karyawan sangat menentukan kinerja dari sebuah organisasi.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2002:210) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Donnelly, Gibsson (1997:162) kinerja adalah merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

Sastrohadiwiryono (1984:194) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, pada umumnya kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, kerapian, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Jadi kinerja merupakan kemampuan seorang individu untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini perusahaan terlebih dahulu menetapkan standar kerja dan sasaran untuk mencapai tujuan. Menurut Suprihanto (1988:2) kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar kerja, target, sasaran, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari kutipan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama dalam perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana kemampuan, skill pegawai maka perusahaan harus melakukan penilaian kinerja.

Agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik diperlukan penilaian prestasi kerja. Tujuan dari penilaian prestasi kerja itu sendiri adalah mengevaluasi dan menentukan kebijak-kebijakkan terhadap pegawai. Dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka pegawai tersebut akan mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik maka terlebih dahulu kita mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut beberapa ahli. Menurut Dessler (1997:65) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, perilaku kerja, budaya organisasi dan minat karyawan, serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:2) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian dan kemampuan dari pegawai itu sendiri, motivasi kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan dan pendidikan. Menurut Sunarto (<http://www.domandiri.or.id>) pengembangan karir merupakan suatu cara bagi seluruh anggota organisasi untuk mendukung kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan, motivasi, perilaku kerja, budaya organisasi, minat karyawan, penerimaan terhadap pekerjaan, upah dan gaji yang belum adil, pengembangan karir pegawai.

Suatu organisasi tentu menginginkan bahkan menuntut agar seluruh pegawai disemua jajaran memiliki kinerja terbaik. Adapun fungsi penilaian kinerja adalah untuk mengetahui hasil kinerja dari masing-masing pegawai yang ada pada organisasi tersebut. Adapun tolak ukur penilaian kinerja dapat dilihat dari pendapat Mangkunegara (2000:75) yaitu :

- a. Kualitas kerja, yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja, yang diperhatikan adalah output rutin dan output pekerja ekstra.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, yang diperhatikan adalah mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
- d. Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan pekerjaan serta kerja sama.

Berdasarkan tolak ukur yang dinyatakan di atas dapat disimpulkan indikator kinerja yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, sikap dan sesuai dengan target sasaran.

3. Pengaruh kinerja Pegawai terhadap Pengembangan karir

Seorang pegawai yang bekerja pada suatu instansi, yang pada dasarnya memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuannya, sikap, keterampilan, serta meningkatkan prestasi kerja agar suatu saat pegawai tersebut dapat naik statusnya kejenjang yang lebih tinggi. Oleh sebab itu seorang pegawai harus memperhatikan hasil kerjanya agar bisa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya pada instansi tersebut.

Adapun pengembangan karir merupakan salah satu sendi organisasi yang baik karena dengan pengembang pengembangan karir yang baik akan

menimbulkan semangat kerja dan memiliki tanggung jawab yang besar dari seluruh karyawan, tetapi sebaliknya apabila pengembangan karir tidak dilaksanakan secara baik, maka akan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan kinerja yang baik dari seluruh karyawan serta pengembangan karir yang bagus maka hal ini akan dapat memotivasi karyawan untuk selalu memiliki prestasi kerja yang bagus.

B. Temuan Penelitian Sejenis

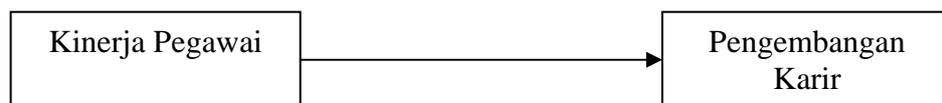
Dari hasil penelitian sejenis yang dilakuakn oleh Syukri (1999) yang berjudul "Hubungan pengembangan Karir dengan Semangat Kerja pada Dinas pendidikan Propinsi Sumatera Barat". Menyatakan pengaruh positif antara pengembangan karir dengan semangat kerja pada Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti di uraikan dengan berpijak kepada kajian teori. Pengembangan karir bagi karyawan dirasa semakin penting manfaatnya atas tuntutan pekerjaan dalam organisasi. Pengembangan karir harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya kinerjanya baik dan memperoleh hasil yang optimal.

Kinerja pegawai mempengaruhi pengembangan karir dimana semakin baik hasil kerja yang dicapai, sesuai dengan standar dan sasaran yang ditentukan oleh pimpinan kepada pegawai tersebut maka kesempatan untuk pengembangan karir juga akan terbuka. Oleh sebab itu kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hal tersebut di atas maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan karena hal itu berpengaruh kepada kesempatan untuk mengembangkan karir pegawai.

Untuk memudahkan dalam memahaminya dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis sementara yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai terhadap pengembangan karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP)”

Hipotesis Statistik :

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_a: \beta \neq 0$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) tentang pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bahwa kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP). Dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh kinerja pegawai yang signifikan terhadap pengembangan karir tersebut. Dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,396 < 2,021$) dengan nilai signifikan $0,171 > \alpha 0,05$. Sumbangan parsial kinerja pegawai dalam menentukan pengembangan karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) sebesar $-0,218$.
2. Kinerja pegawai pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) secara keseluruhan sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari skor rata-rata 3,38, meskipun demikian masih ada pegawai yang kurang memperhatikan kerapian yaitu dengan membiarkan alat-alat kantor menumpuk begitu saja di atas meja.
3. Pengembangan karir pada Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) secara keseluruhan sudah baik namun belum berjalan secara maksimal dapat terlihat dari skor 2,80. Hal ini terlihat bahwa pada akademi ini pengembangan karir tidak didasarkan pada kinerja pegawainya, karena

pada akademi ini pengembangan karir didasarkan dari golongan, pendidikan, serta lamanya pegawai bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan dilakukan penelitian dengan pengolahan data maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan disarankan agar memperhatikan kinerja pegawai yang dapat menjadikan motivasi bagi pegawai pada akademi ini. Serta pimpinan hendaknya mengoptimalkan perhatian kepada pengembangan karir pegawainya.
2. Kepada pegawai Akademi Teknologi Industri Padang (ATIP) disarankan supaya dapat bersikap positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja bersikap optimis dan bisa bekerja sama dengan pegawai lainnya serta dapat bekerja dengan efektif dan efisien agar kinerja meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, D.R. Sweeney, D.J. & Williams, T.A. 2002. *Statistic for Bussinessand Economic* . Singapore.: South Westers.
- Dessler . 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . terjemahan oleh Benyamin Molan dari *Human Resource Management* . Jakarta : Prehalindo
- Handoko . 1994. *Manajemen Personalialia Edisi ke 6 jilid 2*. Alih Bahasa.:Moh. Masud. Jakarta : Erlangga
- . 2000 . *Manajemen .Ed. 2* .Yogyakarta : BPFE. UGM
- Irawan. 1997. *Logika Dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara.
- Mangkunegara, Prabu . 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT. Refika Adima
- . 2001. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya
- . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke3*. Yogyakarta : BPFE
- Moekijat. 1995 . *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* Bandung : Pioner Jaya
- Nawawi . 2000 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . UGM
- Nitisemito . Alex.S . *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakkan 9. Edisi ke3. Jakarta : Ghalia
- Riduan. 2005. *Statistik untuk pimpinan cetakan pertama* . Bandung : Cv. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2003 . *Performance Appraisal* . Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- . 2004. *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke 21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada