

**PENGARUH PENDIDIKAN, KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL BIDANG  
SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Sebagai salah satu persyaratan Guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



**Oleh:**

**IVONY YOULANDA  
88939/ 2007**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

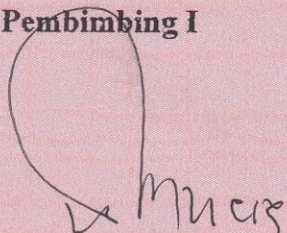
PENGARUH PENDIDIKAN, KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL BIDANG  
SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG

Nama : Ivony Youlanda  
BP/NIM : 2007/88939  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

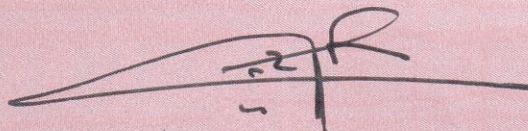
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



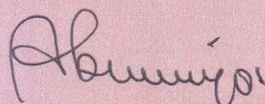
Prof. Dr. Bustari Muchtar  
NIP. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II



Drs. Zul Azhar, M.Si  
NIP. 19590805 198503 1 006

Mengetahui  
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi



Dra. Armida S, M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang*

**PENGARUH PENDIDIKAN, KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI NEGERI SIPIL BIDANG SEKRETARIAT DINAS  
PENDIDIKAN KOTA PADANG**

**Nama** : Ivony Youlanda  
**NIM / BP** : 88939 / 2007  
**Program Studi** : Pendidikan Ekonomi  
**Keahlian** : Administrasi Perkantoran  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Universitas** : Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2012

**Tim Penguji**

**Nama**

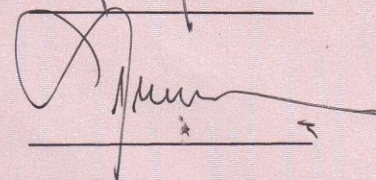
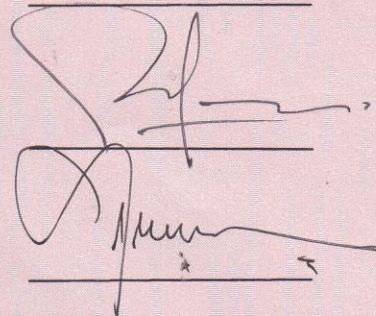
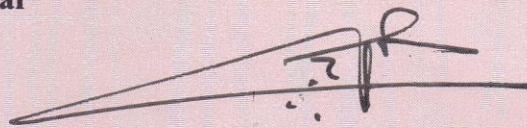
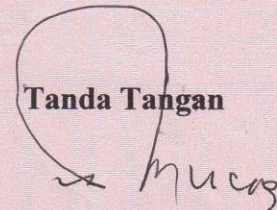
**Ketua** : Prof. Dr. Bustari Muchtar

**Sekretaris** : Drs. Zul Azhar, M.Si

**Anggota I** : Drs. Zulfahmi, Dip. IT

**Anggota II** : Dr. Sulastri, M.Pd, M.M

**Tanda Tangan**



## ABSTRAK

**Ivony Youlanda, 88939: Pengaruh Pendidikan, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang, *Skripsi*, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2012.**

**Pembimbing: 1) Prof. Dr. H. Bustari Muchtar  
2) Drs. Zul Azhar, M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karier (2) pengaruh kinerja terhadap pengembangan karier (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karier (4) pengaruh pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris. Berdasarkan kajian teori, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dan pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Kota Padang bidang Sekretariat berjumlah 38 orang. Teknik penarikan sampel dengan *total sampling* dengan jumlah sampel 38 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,016 > 1,691$ ) (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,096 > 1,691$ ) (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,040 > 1,691$ ) dan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, kinerja, komitmen organisasi terhadap pengembangan karier pegawai negeri sipil bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,116 > 2,883$ ).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, untuk meningkatkan pengembangan karier pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Padang disarankan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan taraf pendidikan, kinerja serta komitmen organisasi.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr. H. Bustari Muchtar selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Zul Azhar, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini, selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.

3. Bapak/Ibu penguji skripsi (1) Prof. Dr. Bustari Muchtar (2) Drs. Zul Azhar, M.Si (3) Drs. Zulfahmi, Dipt. IT (4) Dr. Sulastri, M.Pd, M.M yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Zulfahmi, Dipt. IT selaku Penelaah dalam Kolokium yang telah mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
6. Bapak Drs. H. Dian Wijaya selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
7. Karyawan/ti Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah ikut membantu dalam proses penelitian ini.
8. Papa (**Drs. Yunelfis, M.Pd**) dan Mama (**Lily Azrida**). Ini semua Vony persembahkan untuk papa dan mama, do'a dan semangat dari papa dan mama lah akhirnya Vony bisa menyelesaikan skripsi ini. Terus do'a kan Vony agar Vony semakin sukses. Vony sayang papa dan mama.
9. Adik tercinta (**Haviz Fadli Kurnia**) yang selalu memberikan do'a dan dukungan kepada penulis, selalu memberikan semangat kepada penulis. Kuliah yang rajin adikku supaya kamu bisa wisuda juga tahun depan.
10. Om dan tante tersayang. Terimakasih untuk om **Yusrizal Azwar**, tante **Yanti Suryani Azwar**, om **Joni Azwar**, om **Hendri Azwar** yang selalu memberikan do'a dan dukungan kepada penulis, yang selalu menanyakan perkembangan skripsi penulis. Akhirnya ponakan om dan tante wisuda juga.
11. Untuk angku (**alm. Azwar Gani**) dan ibuk (**almh. Baidar Azwar**). Walaupun angku dan ibuk sudah tiada tapi Vony yakin angku dan ibuk tersenyum bahagia di sana melihat Vony. Vony sayang sama angku dan ibuk, do'a Vony akan selalu menyertai angku dan ibuk.

12. Anak-anak Roesoah tercinta. **Rahma Wita, Yoli Gusmita, Lisna Handayani, Fitri Riska Febrina, Triana Widya Putri, Defina Tridiyanti, Rina Putri Yanti** dan **Roza Linda** yang selalu membantu penulis dari awal hingga skripsi ini selesai. Memberikan do'a, semangat, dukungan baik moril maupun materil. The best buat kalian yang selalu ada saat Vo senang maupun sedih. Cepat nyusul ya buat yang lain, Love You All.
13. Temanku **Emon Chendra** yang udah baik selama ini sama Vo, memberikan dukungan moral dan materil buat Vo. Sukses buat kamu Emon Chendra.
14. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan sepejuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Mei 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A.   Latar Belakang Masalah .....	1
B.   Identifikasi Masalah.....	11
C.   Pembatasan Masalah.....	11
D.   Perumusan Masalah .....	12
E.   Tujuan Penelitian .....	12
F.   Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II    KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN           HIPOTESIS</b>	
A.   Kajian Teori .....	14
1.   Pengembangan Karier .....	14
2.   Pendidikan.....	20
3.   Kinerja.....	25
4.   Komitmen Organisasi.....	27
B.   Penelitian Yang Relevan.....	30
C.   Kerangka Konseptual.....	31
D.   Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Variabel dan Data Penelitian .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Defenisi Operasional Variabel.....	38
G. Instrumen Penelitian .....	40
H. Uji Coba Instrumen.....	42
I. Teknik Analisis Data .....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	49
B. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskriptif Data Responden .....	53
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
3. Analisis Induktif.....	66
C. Pembahasan .....	73
1. Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	73
2. Pengaruh kinerja terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	75
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.....	77

4.	Pengaruh pendidikan, kinerja, dan komitmen organisasi terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	78
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
A.	Kesimpulan .....	80
B.	Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.....	3
Tabel 2	Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.....	6
Tabel 3	Data Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	7
Tabel 4	Data Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.....	10
Tabel 5	Jumlah Populasi Pegawai Berdasarkan Golongan .....	36
Tabel 6	Daftar Bobot Penilaian.....	40
Tabel 7	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 8	Hasil Uji Realibilitas .....	43
Tabel 9	Kategori Tingkat Capaian Responden .....	45
Tabel 10	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 11	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	53
Tabel 12	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 13	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 14	Variabel Pendidikan (X1) .....	55
Tabel 15	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	56
Tabel 16	Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-Masing Indikator Variabel Kinerja .....	58
Tabel 17	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi .....	58
Tabel 18	Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-Masing Indikator Variabel Komitmen Organisasi .....	61
Tabel 19	Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karier.....	62

Tabel 20	Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-Masing Indikator Variabel Pengembangan Karier.....	65
Tabel 21	Hasil Uji Normalitas .....	66
Tabel 22	Hasil Uji Homogenitas Y dengan X1.....	67
Tabel 23	Hasil Analisis Regresi Berganda dan uji T .....	68
Tabel 24	Hasil Analisis Determinasi.....	70
Tabel 25	Hasil Uji F .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Kerangka Konseptual

# **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 pada 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 pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karier yaitu melalui peningkatan wewenang dan tanggung jawab seseorang. Dewasa ini karier sering digunakan untuk melukiskan kemajuan seseorang dalam pekerjaan maupun dalam kehidupannya. Jalan utama untuk berkarier terutama pada organisasi atau kantor adalah melalui pengembangan karier.

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

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

Pengembangan karier terdiri dari dua segi yaitu segi internal dan segi eksternal. Adapun segi internal pengembangan karier merupakan upaya pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan segi eksternal, pengembangan karier karena manusia memiliki potensi untuk tumbuh dan berkembang secara mandiri, memiliki tanggung jawab serta mampu berprestasi dalam bekerja.

Pengembangan karier mempunyai dampak terhadap kepentingan lembaga dan kepentingan pegawai itu sendiri. Untuk kepentingan lembaga, pengembangan karier menunjukkan adanya kaderisasi dalam mempersiapkan pegawai yang berkualitas dan siap pakai dalam setiap tingkatan jabatan sedangkan untuk kepentingan pegawai sendiri, pengembangan karier menunjukkan adanya kepastian masa depan yang dapat memberikan semangat terhadap pengabdianya.

**Tabel 1**  
**Data Pengembangan Karir Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang**

No	Pangkat/ Golongan	Pendidikan Formal	Pendidikan Jenjang Karir	Jlh	Jabatan Saat Ini	Jabatan Seharusnya (Promosi)	Keterangan
1	Pembina (IV/a)	S1 non kependidikan	PIM III	1	Sekretaris	Kadis, Kaban	Telah menjabat eselon III beberapa kali
2	Penata Tk. I (III/d)	S1 non kependidikan	PIM IV	4	Kasi/Kasubag	Kabid/Kabag	Menunggu kenaikan pangkat reguler
3	Penata Tk. I (III/d)	DIII	-	1	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu pendidikan S1
4	Penata Tk. I (III/d)	SMA	-	1	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu pendidikan S1
5	Penata (III/c)	S1 non kependidikan	-	4	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler
6	Penata Muda Tk.I (III/b)	S1 non kependidikan	-	2	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler
7	Penata Muda Tk.I (III/b)	DIII non kependidikan	-	1	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan menunggu S1
8	Penata Muda Tk. I (III/B)	SMA	-	12	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu pangkat reguler dan menunggu pendidikan S1
9	Penata Muda (III/a)	S1 non kependidikan	-	2	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler
10	Penata Muda (III/a)	SMA	-	3	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan pendidikan S1
11	Pengatur Tk.I (II/d)	SMA	-	1	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan pendidikan S1
12	Pengatur (II/c)	DIII	-	2	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan pendidikan S1
13	Pengatur (II/c)	SMA	-	1	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan pendidikan S1
14	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	SMA	-	1	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan pendidikan S1
15	Pengatur Muda (II/a)	SMA	-	2	Staf	Kasi/Kasubag	Menunggu kenaikan pangkat reguler dan pendidikan S1

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2011

Setiap Pegawai Negeri Sipil berhak untuk mendapat pendidikan, promosi dan mutasi untuk pengembangan kariernya. Namun demikian, tidak semuanya dapat terlaksana karena ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai untuk dipromosikan ke jabatan atau eselon setingkat lebih tinggi dari jabatan yang diemban saat itu.

Dari tabel diatas, masih adanya pegawai yang belum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Hal ini disebabkan karena golongan dan pendidikan pegawai tersebut yang belum memenuhi persyaratan.

Fenomena inilah yang ditemui pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Keadaan ini menjadi salah satu faktor pengembangan karier pegawai sangat rendah, hal ini juga didukung tingkat pendidikan mereka yang rendah sehingga sulit untuk meningkatkan tanggungjawab atau mempromosikan mereka ke jabatan lainnya. Jika hal ini tidak segera diatasi, dikhawatirkan akan mengganggu pengelolaan dan tujuan organisasi.

Pengembangan karier bukan hanya harus diterima, bukan hanya sekedar promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi tetapi juga peningkatan tanggungjawab setelah kenaikan menjadi lebih tinggi. Untuk itu demi tercapainya pengembangan karier yang optimal maka diperlukan pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi yang baik. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terlihat bahwa kesempatan pegawai untuk mengembangkan karier belum berjalan dengan maksimal. Untuk itu demi tercapainya pengembangan

karier yang optimal maka diperlukan pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi yang baik.

Pengembangan karier pegawai bisa dilakukan dengan memanfaatkan peluang karier yang ada dalam organisasi untuk kemajuan karier dimasa yang akan datang. Karier seorang pegawai tidak akan berkembang jika mereka tidak memiliki dorongan yang tinggi.

Dalam pengembangan karier, pegawai juga sangat memerlukan peranan organisasi yaitu dalam menyiarkan kesempatan karier yang ada dalam organisasi untuk kemajuan karir pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan karier seorang pegawai, diantaranya adalah pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi. Sejauh ini upaya yang telah dilakukan dalam hal pengembangan karier pegawai adalah dengan memberikan pelatihan serta promosi jabatan dan melakukan transfer pegawai kebagian lain melalui mutasi ataupun rotasi jabatan.

Berdasarkan survey pada Dinas Pendidikan Kota Padang tahun 2011 diketahui bahwa jajaran pegawai yang tersedia masih kurang memadai dari segi profesionalisme, hal ini dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan pegawai guna mencapai rencana kerja yang dicanangkan oleh Dinas Pendidikan Kota Padang. Berikut adalah data pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang bidang Sekretariat berdasarkan pendidikan, sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S1	12
2	DIII	4
3	SMA	22
	Jumlah	38

*Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2011*

Dari data diatas dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang bidang Sekretariat yang tamatan SMA. Biasanya pegawai yang tamatan SMA, pendidikan yang di dapat baru secara umum, untuk pekerjaan per bidang belum mereka kuasai sehingga akan sulit bagi pegawai tersebut untuk bisa mengembangkan kariernya atau kesempatan untuk mengembangkan karier masih rendah, dimana disini juga model pengembangan karier yang ditetapkan belum berjalan secara maksimal.

Menurut Rivai (2004:290) pengembangan karier dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut; kinerja, disiplin dan pendidikan. Tanpa perbaikan faktor-faktor tersebut diatas pengembangan karier yang baik akan sulit tercapai. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia karena dimanapun dan kapanpun didunia terdapat pendidikan. Pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha manusia untuk memanusiakan manusia itu sendiri yaitu untuk membudayakan manusia. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup.

Proses perubahan perilaku yang dilaksanakan selama dalam masa pendidikan tentunya akan menghasilkan seseorang dengan kualitas yang baik

sesuai dengan apa yang diharapkannya. Seperti halnya hakikat pendidikan itu sendiri sebagai usaha memanusiakan manusia atau mendewasakan manusia dalam arti dari segi pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotor).

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2001:93) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan dalam waktu melaksanakan tugas tersebut. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin.

Berdasarkan survey awal terhadap 15 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang tentang kinerja maka dapat dilihat fenomena seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Data Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang**

No	Permasalahan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Kurang telitinya pegawai dalam bekerja	4	26.67
2	Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu	8	53.33
3	Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja	3	20.00

Berdasarkan tabel 3 diatas dilihat dari segi kualitas kerja, pegawai kurang teliti dalam bekerja, dimana diperoleh sebesar 26,67% atau sebanyak 4 orang dari 15 orang pegawai yang dilakukan survey. Begitu juga dari segi kuantitas kerja, pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana diperoleh sebesar 53,33% atau sebanyak 8 orang dari 15 orang pegawai yang dilakukan survey. Dari segi dapat tidaknya diandalkan, pegawai kurang inisiatif dalam bekerja, dimana diperoleh sebesar 20% atau sebanyak 3 orang dari 15 orang pegawai yang dilakukan survey.

Kurangnya keterampilan pegawai dalam bidang tugas juga merupakan salah satu penyebab masih rendahnya kinerja pegawai, masih kurangnya kesungguhan pegawai dalam bekerja terlihat dari penggunaan waktu yang kurang efektif. Kinerja yang baik akan memungkinkan pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya dan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai karier yang diinginkan.

Memiliki kinerja bagi seorang pegawai merupakan suatu hal yang membanggakan, untuk mendapatkan kinerja yang bagus, pegawai harus bekerja sekuat tenaga, mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Bagi pimpinan untuk menilai kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah.

Pimpinan harus mempunyai data dan informasi yang tepat dan lengkap tentang pegawai yang akan dinilai tersebut sehingga pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja secara adil.

Menurut Sopiah (2008:166) komitmen pegawai baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada pegawai itu sendiri misalnya terhadap pengembangan karier pegawai itu di organisasi.

Konsep tentang komitmen pegawai terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja) yang mendapat perhatian dari pimpinan, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pegawai yang diharapkan ada pada setiap pegawai. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk aktif dan penuh rasa tanggungjawab dalam suatu pekerjaan dan terdorong untuk bekerja lebih baik penuh keihlasan serta akan sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh dan penuh semangat. Komitmen akan menunjukkan tingginya tingkat kepedulian, keseriusan dan tanggungjawab. Komitmen kerja juga berkaitan dengan seberapa besar kepedulian individu atau pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan tergambar melalui bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan.

Sumber daya manusia yang mempunyai komitmen yang tinggi akan peduli dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepadanya.

Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi biasanya akan menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya.

Untuk menunjang keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas, seorang pegawai dituntut memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen ini sangat dibutuhkan dalam mengarahkan setiap aktivitas yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Berdasarkan survey awal terhadap 15 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang tentang komitmen organisasi maka dapat dilihat fenomena seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Data Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang**

No	Permasalahan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Kurangnya rasa kepedulian	13	86,67
2	Kurangnya penyediaan waktu	11	73,33
3	Rendahnya loyalitas	7	46,67
4	Ikhlas dalam melaksanakan tugas	12	80,00
5	Kurangnya rasa tanggung jawab	14	93,33
	Rata-rata komimen organisasi		76

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa dari 15 orang pegawai yang disurvei menunjukkan bahwa rata-rata rendahnya komitmen organisasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang sebesar 76%. Kurangnya rasa kepedulian 86,67%, kurangnya penyediaan waktu 73,33%, rendahnya loyalitas sebesar 46,67%, ikhlas dalam melaksanakan tugas sebesar 80%, kurangnya rasa tanggungjawab sebesar 93,33%.

Atas pertimbangan bahwa begitu pentingnya pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi bagi pegawai dalam meningkatkan pengembangan karier

pegawai dalam suatu organisasi, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai **"Pengaruh Pendidikan, Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang"**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Kesempatan pegawai untuk mengembangkan karier masih rendah
2. Model pengembangan karier belum berjalan secara maksimal
3. Pendidikan pegawai masih banyak yang rendah sehingga akan sulit untuk pengembangan karier pegawai tersebut
4. Kurang telitinya pegawai dalam bekerja
5. Pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
6. Pegawai kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
7. Masih rendahnya komitmen organisasi pegawai yang dilihat dari segi rasa kepedulian, penyediaan waktu, loyalitas pegawai, ikhlas dalam melaksanakan tugas dan masih kurangnya rasa tanggungjawab pegawai.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas dan guna memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih tepat dan agar peneliti tidak menyimpang dari tujuan yang telah di sajikan, maka permasalahan dibatasi pada Pengaruh Pendidikan, Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Sejauhmana pendidikan berpengaruh terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Sejauhmana kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Sejauhmana komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Pengaruh kinerja terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis  
Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi dan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

2. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan agar mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir pegawainya.

3. Bagi akademik

Sebagai sumbangan ilmiah dan juga sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

4. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur atau acuan untuk penelitian sejenis.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan maka dapat diambil kesimpulan:

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang. Ini terlihat pada uji hipotesis dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,016 > 1,691$ ) dengan tingkat pengaruhnya sebesar -1,502. Semakin rendah pendidikan maka semakin menurun pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang. Ini terlihat pada uji hipotesis dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,096 > 1,691$ ) dengan tingkat pengaruhnya sebesar 0,717. Semakin meningkat kinerja pegawai maka semakin baik pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang. Ini terlihat pada uji hipotesis dapat diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,040 > 1,691$ ) dengan tingkat pengaruhnya sebesar 0,592. Semakin meningkat komitmen organisasi pegawai maka semakin baik pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan, kinerja dan komitmen organisasi terhadap pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang. Ini terlihat pada uji hipotesis dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,116 > 2,883$ ) dengan tingkat sumbangan bersama-sama sebesar 58,1%. Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Semakin baik pendidikan, semakin meningkat kinerja dan semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Padang.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis menyarankan:

1. Pegawai hendaknya dapat meningkatkan taraf pendidikannya, jika terkendala untuk kuliah yang sulit disesuaikan dengan jam kerja maka pegawai dapat mengambil kuliah pada instansi pendidikan seperti Universitas Terbuka bagi yang berpendidikan SMA guna memberikan peluang pengembangan karier dengan meningkatnya strata pendidikan yang dimiliki pegawai.
2. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi kualitas, pegawai hendaknya dapat menyelesaikan pekerjaan rutin kantor tepat pada waktunya. Untuk segi kuantitas, pegawai hendaknya bekerja sesuai dengan skill dan kemampuan

yang telah dimiliki. Dari segi dapat tidaknya diandalkan hendaknya pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.

3. Komitmen kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah janji dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggungjawab. Dari segi penyediaan waktu, pegawai hendaknya mengikuti berbagai pelatihan dan mencari informasi diberbagai sumber untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Loyalitas pegawai juga perlu ditingkatkan dengan cara menjalankan semua instruksi yang diberikan oleh pimpinan. Pegawai hendaknya juga bertanggungjawab atas kesalahan yang dilakukan.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abu dan Nur Uhbiyati. (2001). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Akhirmen. (2005). *Statistika 1*. Padang: FE UNP.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 1995. *Seni Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFEE
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Idris. (2010). *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Mangkunegara, Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BPFEE.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. (2002). *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Mnadar Maju
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyatno, Dwi. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: PT Buku Kita.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- (2008). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada