

PERANAN KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN PASIRWANGI KABUPATEN GARUT

Nihayatul Adawiyah
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
adawiyahpuput@asmkencana.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis **Kompetensi, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Pegawai** serta besarnya pengaruh Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut yang berjumlah 31 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, baik secara parsial maupun secara simultan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Pengembangan karir sebesar 86,4% dan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Pegawai

Abstract

The main problem in this research is how big the influence of competence and career development on job performance of Pasirwangi subdistrict officer of Garut regency, either simultaneously or partially.

The purpose of the authors do this research is to know and analyze the Competence, Career Development and Job Performance Employees and the influence of the influence of Competence and Career Development Against Job Performance of Pasirwangi District of Garut Regency, either simultaneously or partially.

The method used in this research is method with descriptive and verification approach. The population in this study were employees in Pasirwangi District Garut Regency, amounting to 52 people, of the total population are entirely sampled. The data in this study is the primary data, where the data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed.

The results of data analysis that has been done by the writer, then got the result that there is Influence of Competence and Career Development to Job Performance of Pasirwangi Subdistrict, Garut Regency, either partially or simultaneously. Employee performance is influenced by the Competence and career Development variables of 86.4% and the remaining 13.6% influenced by other factors.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance

Pendahuluan

Perkembangan zaman saat ini telah mencapai perkembangan yang sangat pesat dimana proses globalisasi dalam berbagai sektor kehidupan manusia terus tumbuh dan berkembang, tidak ada batas teritori, budaya, hukum, sosial dan politik dapat membendungnya. Satu dengan yang lain saling mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak. Salah satu kunci kita dapat bertahan dan mengambil keuntungan dari pengaruh globalisasi adalah kita semua harus meningkatkan kapabilitas dan dapat bekerja secara profesional.

Dalam sebuah organisasi pegawai yang *capable* dan profesional harus ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sesuai dengan semboyan "*the right man in the right place*", sehingga pegawai tersebut memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi. Peranan pegawai dalam organisasi harus ditempatkan pada proporsi yang sesuai, dimana kapabilitasnya dapat

disalurkan dengan baik dan tepat guna, *reward and punishment* pun harus tetap diberikan, sehingga seorang pegawai mempunyai kejelasan dalam kariernya.

Sehubungan dengan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jaringan birokrasi pemerintahan memiliki peran penting, dimana PNS adalah sumberdaya yang mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang pemerintah dalam proses pembangunan bangsa. Menyikapi adanya perkembangan globaliasi, PNS juga dituntut harus lebih *capable* dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian prinsip *Good Governance* harus didukung oleh berbagai sektor terutama Sumberdaya Manusia (SDM) dan sistem manajemen pemerintahan. Pemerintahan yang bekerja tidak secara profesional sangat rawan terjadinya tindakan korupitif dan penyalahan kewenangan jabatan dan kebijakan. Harus diakui bahwa pemerintahan kita belumlah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, profesionalisme PNS terus

ditingkatkan, sistem manajemen pemerintahan harus diperbaiki. Namun persoalannya, mempersiapkan pegawai yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diinginkan oleh semua pihak hingga saat ini masih merupakan impian daripada kenyataan. Banyaknya keluhan, dan penilaian negatif yang dialamatkan kepada PNS merupakan salah satu indikasi yang memperkuat

Kajian Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengingat bahwa faktor manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan maka muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen Personalia. Pengertian manajemen selalu mengalami perkembangan, sehingga dalam perkembangannya manajemen atau pengaturan dan kondisi yang baik. Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut manusia, manajemen sulit didefinisikan. Dalam kenyataannya, tidak ada definisi manajemen yang telah diterima disesuaikan dengan situasi dan kondisi sejalan dengan pertumbuhan manajemen itu sendiri. Karena sekecil apapun suatu kegiatan bila yang berperan lebih dari satu orang, maka akan dibutuhkan suatu manajemen atau pengaturan dan kondisi yang baik.

Pengertian Kompetensi

Kata “kompetensi” memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanannya relatif berbeda. Pengertian kompetensi yang diajukan oleh masing-masing

bahwa *performance* abdi negara ini umumnya masih belum sesuai dengan standar prinsip *Good Governance* yang diharapkan. Dengan kata lain prestasi kerja di lingkungan Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut masih rendah.

Penulis menduga sebagai faktor penyebab yang dominan rendahnya prestasi kerja adalah masalah kompetensi dan pengembangan karir. pengamat didasarkan pada hasil penelitian dan pengamatan. Namun demikian, terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yaitu terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*personal attributes*). Secara umum, kompetensi adalah tingkat pengetahuan, ketrampilan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi.

Menurut Spencer dalam (Moeheriono 2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau jobs task.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Kompetensi sebenarnya bukan merupakan suatu yang baru. Mitrani, Paizel, dan Fitt (Dharma, 2002:18)

menjelaskan bahwa gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970.

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir, menurut Nawawi (2000:387) diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan seorang pegawai/karyawan yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan kariernya.

Bertolak dari pengertian tersebut berarti tujuan pengembangan karir adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai yang melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhannya mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuannya, yang diserasikannya dengan kemampuannya yang dibutuhkan organisasi tempat bekerja, dalam memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan/posisi penting yang terdapat di dalam struktur organisasinya.

Pengembangan karier (*career development*) menurut Simamora (2009:505) meliputi :

"Manajemen karir (*career planning*) dan perencanaan karir (*career planning*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses : bagaimana masing-masing orang merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program pengembangan karirnya.

Jadi dapat disimpulkan yang dikatakan manajemen kariernya menurut pendapat diatas adalah bagaimana

manajemen mampu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karir dan bagaimana manajemen mampu merancang program untuk pengembangan karir tersebut.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001). Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Dalam kamus umum bahasa Indonesia prestasi diartikan sebagai hasil yang dicapai atau dilakukan (dikerjakan) dan kerja diartikan sebagai suatu perbuatan melakukan sesuatu atau sesuatu yang dilakukan (Poerwadarminta, 2006).

Prestasi kerja dapat berarti tingkat keberhasilan dalam menunaikan tugas-tugas dan tanggung jawab. Menurut Santoso (2013), prestasi kerja adalah hasil yang dicapai dari suatu kegiatan unit berupa jasa maupun barang dalam waktu tertentu sesuai dengan batas kesanggupan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja. Miner (2008) mendefinisikan prestasi kerja dalam arti luas yaitu bagaimana seseorang sehanisnya bertingkah laku sesuai dengan perannya. Miner (2008) menambahkan bahwa pada dasarnya prestasi kerja dihubungkan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Kualitas kerja menunjukkan

adanya kesalahan, pemborosan dan ketelitian yang dilakukan, sedangkan kuantitas kerja adalah banyaknya kerja yang dihasilkan. Efektifitas dan keberhasilan kerja manusia dalam suatu organisasi dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang setinggi-tingginya.

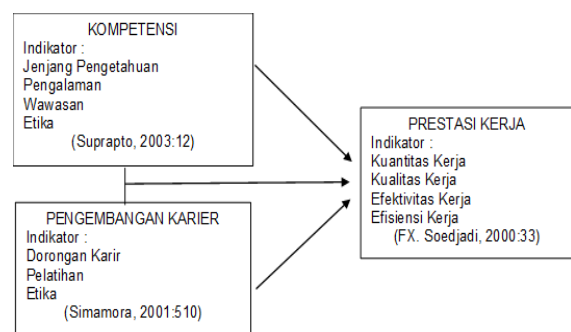
Prestasi yang tinggi akan mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Ivancevich (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diharapkan dari setiap perilaku pegawai. Perilaku yang berhubungan dengan prestasi kerja adalah perilaku yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas pekerjaan dan tujuan untuk mencapai sasaran. Prestasi disebut juga kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan, tindakan atau serangkaian tindakan penyelesaian suatu pekerjaan atau bagaimana seorang beraksi dalam menjalankan tugas yang diberikan (Gulo, 2012).

Moekijat (dalam Amrita, 2004) mengatakan penilaian prestasi yaitu merupakan proses menilai pelaksanaan kerja dan kecakapan pegawai dalam hubungannya dengan syarat-syarat pekerjaan dimana karyawan ditempatkan untuk tujuan-tujuan administrasi termasuk penempatan, seleksi kenaikan pangkat, upah berupa uang dan tindakan-tindakan lain yang memerlukan perlakuan yang berlainan diantara anggota kelompok. Prestasi kerja dalam penelitian ini tidak hanya dilihat pada hasil kerjanya saja tapi dilihat juga dari personnel related.. Personnel related yang terdapat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama dan tanggung jawab. Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai

oleh karyawan dalam pekerjaan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya : standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama, dan personnel relatednya sehingga prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukuran keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Metode Yang Digunakan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numeral atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial sehingga diperoleh signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti.

Sesuai dengan judul penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian *assosiatif* dengan proses kualitatif dan pendekatan *action reseach* (penelitian tindakan). Sugiyono (2000:7) mengemukakan bahwa, penelitian *asosiatif* adalah suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain, dengan demikian dalam penelitian *asosiatif* minimal

terdapat dua variabel. Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini yang dicari adalah pengaruh Kompetensi pegawai dan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut.

Penelitian *Action Reseach* atau penelitian tindakan dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan pendekatan guna memecahkan masalah yang muncul pada situasi yang aktual. Penelitian ini memfokuskan pada masalah-masalah yang lokal yang terjadi pada kondisi yang lokal pula, sehingga hasilnya tidak dapat dipergunakan untuk pengembangan ilmu.

Adapun penelitian ini diharapkan sebagai upaya perbaikan manajemen SDM khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut.

Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang ada. Sampel merupakan bagian yang tak terpisahkan dari populasi. Sampel dianggap mewakili representatif dari jumlah sampel yang ada.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional stratified randomsampling*. Umar (2003,

56) menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan yaitu berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Error (%)

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 31 responden, yaitu para pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut.

Hasil dan Pembahasan

Kecamatan pasirwangi merupakan salah satu kecamatan dari 42 (empat puluh dua) kecamatan yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Garut nomor 23 tahun 2000. Dalam Peraturan Daerah No 19 tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Garut Kecamatan mempunyai tugas penyelenggaraan kegiatan Bidang Pemerintahan, Pembinaan Masyarakat dan Pembangunan dalam rangka meningkatkan Pelayanan Masyarakat dan Indek Pembangunan Manusia (IPM) demi terwujudnya Visi Kabupaten Garut yaitu "*Terwujudnya Kabupaten Garut yang Bermartabat, Nyaman dan Sejahtera*".

Kompetensi pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yaitu (a) Pengetahuan, (b) Ketrampilan /Pengalaman (c) Berwawasan Luas, (d) Beretika.

Tabel 1
Akumulasi Jawaban Responden Variabel
Kompetensi

No	Pernyataan	Skor	Nilai
1	Pengetahuan Umum	3,65	Baik
2	Pengetahuan sesuai bidang tugas	3,71	Baik
3	Keterampilan kerja	3,65	Baik
4	Pengalaman kerja	3,61	Baik
5	Wawasan internasional / Global	3,48	Baik
6	Wawasan Nasional / Kebangsaan	3,45	Baik
7	Pemahaman etika	3,39	Sedang
8	Penerapan Etika	3,35	Sedang
	Total	28,29	
	Rata-Rata (WMS)	3,54	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (WMS) jawaban responden terhadap variabel Kompetensi dengan nilai 3,54 yang berada pada jawaban baik. Dengan arti kata kompetensi pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut sudah berjalan dengan baik, namun ada hal yang perlu diperhatikan yaitu di Pemahaman Etika dan Penerapan Etika.

Dalam pengembangan karir pada tahap awal dapat diukur dengan indikator “Organisasi membantu pegawai baru dalam eksplorasi karir”. pengembangan karir yang Setuju berarti pengembangan karir pegawai yang pada tahap karir awal organisasi mampu membantu pegawai baru dalam eksplorasi karir.

Tabel 2
Akumulasi Jawaban Responden Variabel
Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Skor	Nilai
1	Membantu pegawai dalam eksplorasi diri	3,45	Baik
2	Mendorong partisipasi diri pegawai	3,61	Baik
3	Organisasi menentukan jalur karir pegawai	3,52	Baik

No	Pernyataan	Skor	Nilai
4	Organisasi mendorong jadi pelatih pegawai junior	3,58	Baik
5	Mengirim pegawai mengikuti seminar, workshop, pelatihan dan lain-lain	3,65	Baik
6	Pemberian tugas tambahan yang menantang bagi pegawai	3,52	Baik
7	Gaya kepemimpinan lebih partisipatif	3,45	Baik
8	Mendorong pegawai agar tetap produktif	3,42	Baik
9	Melibatkan pegawai dalam kompetensi jangka panjang	3,23	Sedang
10	Penyiapan pensiun bagi pegawai	3,39	Sedang
	Total	34,82	
	Rata-Rata (WMS)	3,48	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (WMS) jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir dengan nilai 3,48 yang berada pada jawaban baik. Dengan arti kata pengembangan karir pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut sudah berjalan dengan baik, namun ada hal yang perlu diperhatikan yaitu dalam Melibatkan pegawai dalam kompetensi jangka panjang dan Penyiapan pensiun bagi pegawai yang kurang mendapat perhatian lebih.

Variabel Prestasi Kerja

Variabel “prestasi kerja” pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut terdiri dari indikator-indikator :

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas Kerja
- 3) Efektifitas Kerja
- 4) Efisiensi Kerja

Tabel 3
Akumulasi Jawaban Responden Variabel
Prestasi

No	Pernyataan	Skor	Nilai
1	Jumlah hasil kerja	3,68	Baik
2	Jumlah bahan/alat	3,71	Baik
3	Kualitas kerja	3,68	Baik
4	Kualitas bahan / alat	3,55	Baik
5	Tepat sasaran hasil kerja	3,52	Baik
6	Ketepatan Sumber daya	3,68	Baik
7	Ketepatan waktu	3,55	Baik
8	Hemat biaya	3,45	Baik
9	Hemat tenaga kerja	3,45	Baik
10	Hemat waktu kerja	3,42	Baik
	Total	35,69	
	Rata-Rata (WMS)	3,57	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (WMS) jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai 3,57 yang berada pada jawaban baik. Dengan arti kata prestasi kerja pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut sudah berjalan dengan baik, namun dalam hal hemat waktu kerja perlu mendapat perhatian lagi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dan software yang digunakan adalah SPSS. Hasil output dari pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis Jalur Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 ^a	.864	.859	2,55443	2,164

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.941	2	184.471	149.798	.000 ^a
	Residual	57.879	28	1.231		
	Total	426.820	30			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, bagian ANOVAa terlihat bahwa p-value sig. 0.000 < 0.05, Sedangkan korelasi R = 0.930 yang artinya ada hubungan kompetensi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah: H0 ditolak dan Ha diterima, artinya kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 86,4% (R² = 0.864). Sedangkan sisanya 13,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dan software yang digunakan adalah SPSS. Hasil output dari pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Jalur Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.224	2.232		2.341	.024
	Kompetensi	.556	.073	.578	7.624	.000
	Pengembangan Karier	.200	.035	.427	5.642	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berperan signifikan terhadap prestasi kerja. Ini terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,556 dengan signifikan 0,000. Yang dapat diartikan bahwa kompetensi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 0,556 dalam keadaan konstan tanpa ada faktor lain yang mempengaruhi dengan tingkat signifikan 0,000 atau berada dibawah signifikan 0,05.
2. Pengembangan karir berperan signifikan terhadap prestasi kerja. Ini terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,200 dengan signifikan 0,000. Dengan arti kata dalam keadaan konstan tanpa dipengaruhi oleh faktor lain, prestasi kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 0,200 pada signifikan 0,000 yang berada dibawah atau kecil dari nilai signifikan 0,05.

Penutup

Kesimpulan

Dari analisis yang telah lakukan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut : Nilai rata-rata (WMS) jawaban responden terhadap variabel Kompetensi dengan nilai 3,54 yang berada pada jawaban baik. Dengan arti kata kompetensi pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut menurut persepsi responden sangat berperan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja meskipun untuk Pemahaman etika dan Penerapan Etika nilainya sedang, namun demikian secara keseluruhan Kompetensi sudah berjalan dengan baik.

Nilai rata-rata (WMS) jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir dengan nilai 3,48 yang berada pada jawaban baik. Dengan arti kata Pengembangan Karir

pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut menurut persepsi responden sangat berperan dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja, meskipun dalam hal penyiapan pensiun bagi pegawai dan melibatkan pegawai dalam kompetensi jangka panjang nilainya sedang, namun demikian secara keseluruhan Pengembangan Karir sudah berjalan dengan baik

nilai rata-rata (WMS) jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai 3,57 yang berada pada jawaban baik. Dengan arti kata prestasi kerja pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut menurut persepsi responden sudah berjalan dengan baik dengan nilai tertinggi dalam hal jumlah bahan/alat sebesar 3,71 dan nilai terendah dalam hal hemat waktu kerja sebesar 3,42 yang berada pada jawaban baik

secara simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut.

Secara parsial kompetensi lebih berperan dalam meningkatkan prestasi kerja pada Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut dari pada pengembangan karir.

Saran-saran

Bertitik tolak dari dari kesimpulan diatas, maka disarankan hal-hal sebagai berikut : Kompetensi SDM hendaknya ditingkatkan terus dengan memperhatikan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pemberdayaan SDM (*empowerment*) terlebih dalam Pemahaman Etika dan Penerapan Etika yang menurut persepsi responden rata-rata memperoleh nilai sedang, sehingga perlu mendapat perhatian lebih dalam rangka meningkatkan

prestasi kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut.

Pengembangan karir dalam melibatkan pegawai dalam kompetensi jangka panjang dan penyiapan pensiun terhadap prestasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian lagi sehingga diharapkan pengembangan karir pegawai dapat mempunyai kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian disarankan agar Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut dalam pengembangan karir hendaknya, memandang bahwa karir merupakan urutan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai dan prestasi kerja organisasi. Untuk mengantisipasi perubahan lingkungan organisasi masa depan, maka hendaknya menerapkan model pengembangan karir organisasional, yang didalamnya mengintegrasikan hasil-hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir individu dan proses manajemen karir institusional.

Prestasi Kerja dalam hal hemat waktu kerja pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut hendaknya ditingkatkan secara terus menerus, berkesinambungan sejalan dengan dinamika organisasi yang berubah cepat dan pesat. Program peningkatan kinerja harus berorientasi kepada kinerja, yang didukung oleh kompetensi SDM yang memiliki kemauan pembelajaran individu (*individual learning*) maupun pembelajaran organisasi (*organizational learning*). Terhadap pegawai yang berkinerja tinggi dan memiliki kompetensi unggul, dalam pengembangan potensi di masa mendatang, hendaknya dibarengi

dengan *reward* atau penghargaan yang adil dan memuaskan.

Daftar Pustaka

- AA Anwar Prabumangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, ROFDA.
- Abdurachman, H. Arifin, Prof. Dr., 2002. *Kerangka Pokok-pokok Management Umum*, Jakarta, PT. Ichtiar Baru Van Hoeve
- Arikunto Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Andrew, E.B.Tani, 2005, *Corporate Culture & proses Pengembangan Organisasi*; Jakarta, Optimal Technology Consultant
- Andrew F. Sikula, 2006, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- Arnoldo C.Hax & Nicolas S.Majluf, 2004, *Strategy Management An Integrative Perspective*, New Jersey: Printice Hall Inc.
- Asiah Zuhri dkk, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, CV Haji Mas Agung,
- AS Muanajar, B. Sjahbadhyni dan Rufus Patty Wutun, 2004, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta PT Erlangga
- Bintoro Tjokroamidjojo, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Erlangga
- Block, James M. 2001, *Assignment : Management, A Guide to Executive*. New Jersey: Printice Hall Inc.
- Cascio, FW, 2003, *managing human resource: Productivity, Quality of*

- Work Life, Profit* Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Cohen and Holliday, 2004, *Statistic For Social Scientist*, Harper & Row, Publishers London
- Consuelo G. Sevilla dkk, 2002, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- 2004 *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta PT Gunung Agung,
- David A. Nadler; J. Richard Hackman; 2004, Edward E. Lawler III, *Managing Organizational Behavior*, Boston, Toronto, Little Brown and Company
- Daniel A. Nadler, 2005, *Organisasi Dynamic*, Mc Graw – Hill Companies
- David C. Mc Celland ,2004, *Human Resource Management*, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Dale Yoder, 2004, *Managing Human Resource*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Faustino Cardoso Gomes, 2004, *Human Resource Development*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Friedman , 2007, *Management*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Handayani, Soewarno, Drs., 2004, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*, Jakarta, PT. Gunung Agung
- Handoko, T. Hani, 2006, *Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain*, Jogjakarta, BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P., Drs., 2004, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, CV. Haji Mas Agung
- Hersey & Blanchard, 2005, *Management of Organization Behavior*, Prentice Hall, Inc, New Jersey,
- John P. Kotter, James L. Kaskett, 2006, *Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*, Prehallindo Simon & Scluser (Asia) Pte,Ltd, the Free Press
- Kartono, Kartini., Dra., 2004, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali
- Keith Davis, 2004, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, New Delhi: tata McGraw-Hill Publishing Company
- LAN RI, 2004, *Manajemen dalam Pemerintah*, Jakarta,
- Majalah *Management & Usahawan Indonesia*, maret 2006, No.2 thn XXXV
- Mary Parker Follet, 2000, *Manajemen Teori dan Aplikasinya di Indonesia*, Jakarta, PT Gunung Agung.
- Moekijat. 2004, *Prinsip-Prinsip Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung : Alumni
- Mondy, R Wayne, 2005, *Managing Human Resource*, Fifth Edition, Irwin Mc Graw – Hill Companies, Inc.
- Nawawi, Hadari. 2002, *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta,
- Nazir, Moh. 2003, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Nitisemito, Alex. S.2006, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ndraha, Talizuduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT Gahlia Indonesia
- Pamudji, S. 2002, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pariata Westra, Drs, 2001, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta

- Prajudi Atmosudirjo, 2007, *Pengambilan Keputusan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Prasetya Irawan, 2007, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT Gunung Agung
- Robert Bacal, 2005, *Performance Manajement*, Prentice Hall, Inc, New Jersey
- Rivai A., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Gramedia
- Rokeach, N., 2002, *The Nature of human values*, the free press, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Selamet, WA, *Dasar-dasar Administerasi pemerintahan*, Jakarta, PT Gunung Agung. 2005
- Shaun Tyson, Tony Jackson, 2000, *The Esense of Organizational Behavior*, Mc Millan Publ.Co.Inc. New York
- Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. Jakarta : PT. Gunung Agung, 2002.
- , *Filsafat Administrasi*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2008
- , *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. 2004, Jakarta : PT. Gunung Agung,.
- Silalahi, Ulbert. 2004. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru.
- Siregar Bakri, 2001, *Metode Riset Social SuatuPengantar*, Jakarta : Raja Grapindo Persada
- Soegiyono.2002.*Metode Penelitian Administrasi*:Bandung :Alfabeta
- Soekarno, K. 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta, Miswar
- Soekidjo Notoatmojdo., 2003, *Manajemen Perkantoran*, Bandung Alfabeta
- Stephen P. Robbins,2006, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Stoner,James A.F.,2007, *Management*. Sixth Edition,New Jersey : Prentice Hall,Inc.
- Sugandha, Dann., Drs., MPA, 2005, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi*, bandung, Sinar Baru.
- Suherman dkk., 2007, *Teknik-Teknik Dasar Pembangunan Masyarakat*, Jakarta, CV. Haji Masagung
- Sujana, 2001, *Metode Statistika*, Bandung Tarsito
- Surachmad, Winarno, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, bandung, Tarsito.
- Suryaningrat, bayu., Drs, 2000, *Wewenang Tugas dan Tanggung Jawab*, Jakarta-Surabaya, Pacto
- Suwardi, Eddy., Drs, 2003, *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen*.
- The Liang Gie, 2004 *Aministrasi Negarajakarta* :PT Gunung Agung,
- Thoha, Miftah, 2003, *Kepemimpinana Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grapindo Persada,
- ,2007, *Perilaku Organisasi*, Jakarta Grafindo Persada.
- Umar Gay, 2000, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-ilmu Sosial*, Jakarta, Rineka Cipta
- Umar Husein, 2004, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ya'cob, H. Hamzah., Dr, 2004, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Bandung, CV. Dipenogoro

