



Analisis Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan

Muh Rizal Halim^{1*}, Jeriyanti²

¹Program Studi Manajemen, STIE Amkop Makassar

²Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Amkop Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel yang diteliti, dimana pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai dengan metode analisis regresi berganda bantuan SPSS 25. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dan begitu juga dengan pengujian parsial dari promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengujian secara simultan pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Promosi jabatan, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of the variables studied, which in this study used a quantitative research approach with a total sample of 30 employees using the multiple regression analysis method with the help of SPSS 25. The findings of this study indicate that there is a positive and significant influence on the development career development on employee performance, and so does the partial test of promotion has a positive and significant effect on employee performance, while simultaneous testing of career development and promotion has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Career Development, Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawab. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, salah satunya adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja pegawai/individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat seseorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelolah sumberdaya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri (Rivai & Mulyadi, 2012).

Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik (Pramukti, 2019).

Selain pengembangan karir promosi jabatan juga merupakan faktor pendukung dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut organisasi berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat (Sidik, 2019).

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai dan menjamin keberhasilan organisasi tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja (Wulandari & Prayitno, 2017). Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja organisasi dengan demikian organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan (Maulidiyah et al., 2021).

Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya (Fatma et al., 2020).

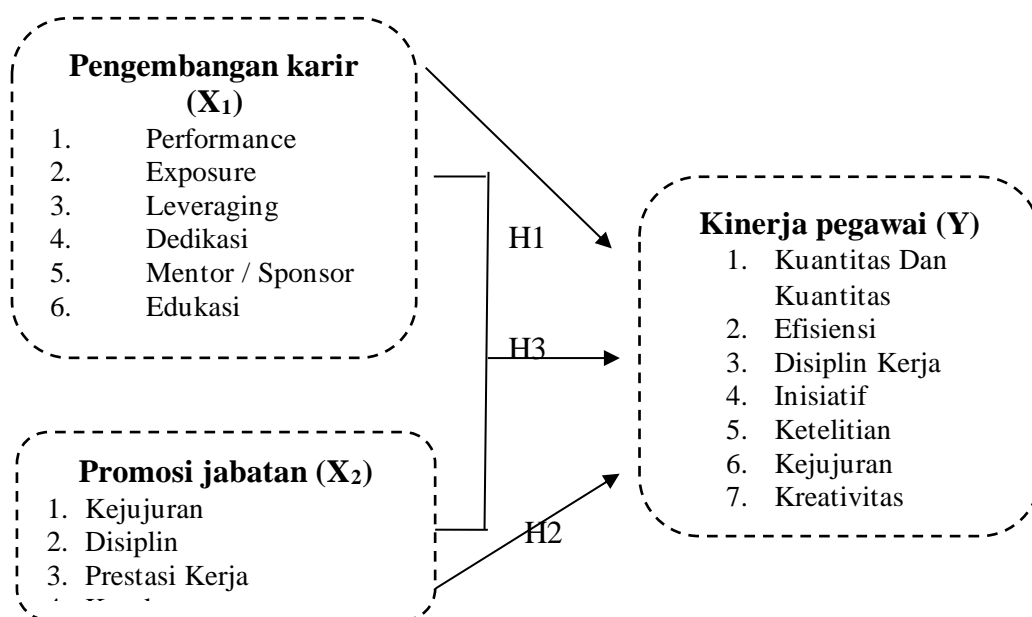
Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (Top Manager), kepala Bagian (middle manager), atau kepala unit (unit manager) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan

kinerja pegawai, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual (Putri et al., 2022).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual menjelaskan keterkaitan variable yang diteliti atau memiliki hubungan penjelasan yang bias diberikan sesuai dengan pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dalam hal ini didukung dengan gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka konseptual (Analisis Regresi Berganda)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga, pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang provinsi Sulawesi Selatan.

H2: Diduga, promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang provinsi Sulawesi Selatan.

H3: Diduga, pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan karakteristik masalah adalah penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan antara dua variable atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variable bebas terhadap variable terikat

Lokasi penelitian ini dilakukan di bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang provinsi Sulawesi selatan, yang beralamat Jalan Andi Pageran Pettarani no.90 Panakukang kota Makassar.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013). Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yakni sebanyak 30 orang

Menurut Umar Husein (2013) menyatakan bahwa sampel ialah bagian kecil dari suatu. Populasi artinya, data yang akan dipakai dalam penelitian belum tentu merupakan keseluruhan dari suatu populasi. Penentuan sampel menggunakan teknik sensus yakni mengambil keseluruhan populasi yang ada yakni sebanyak 30 orang pegawai bagian umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui pendidikan pelatihan dan prestasi kerja. Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan membantu mengembangkan tanggung jawab organisasi dimasa depan. Variabel pengembangan karir, dimana terdiri atas 6 indikator yakni *Performance*, *Exposure*, *Leveraging*, *Dedikasi*, *Mentor/sponsor*, dan *Edukasi*. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel Pengembangan karir berada pada kriteria baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan tidak seorangpun pegawai memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif dikarenakan nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif sebesar 0,572, Berpengaruh signifikan

karena nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($3,608 > 2,051$) atau nilai *coefficient* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Koefisien karena memberi nilai $0,572$ menjelaskan bahwa Pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika Pengembangan karir naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar $0,572$ setiap satuan Pengembangan karir

Hasil penelitian tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramukti (2019) bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya Pengembangan karir berarti ada tambahan prestasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mewujudkan kinerja, membutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan prestasi besar terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antara pegawai. Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Indikator promosi jabatan dalam penelitian ini merujuk pada teori hasibuan 2016 terdiri dari 7 indikator yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kecakapan, loyalitas, komunikasih, dan pendidikan. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap pernyataan variabel promosi jabatan berada pada kriteria baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan tidak seorangpun pegawai memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif.

Pentingnya promosi jabatan erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Semakin bagus promosi jabatan dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif dikarenakan nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif sebesar $0,329$, sedangkan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,252 > 2,051$) atau nilai *coefficient* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$ ($0,033 < 0,05$). Koefisien promosi jabatan karena memberi nilai $0,329$ menjelaskan bahwa promosi jabatan memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika kompetensi naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar $0,329$ setiap satuan promosi jabatan.

Hasil penelitian tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap & Angelia (2016) bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya promosi jabatan adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan

terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan adalah proses kegiatan perpindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta diikuti tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan yang sebelumnya

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini karena nilai F hitung $16,141 > F$ tabel $3,33$ atau coefficient signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitas signifikan $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari kedua variabel independen (Pengembangan karir dan promosi jabatan) yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai bagian umum dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan adalah pengembangan karir. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien yang ditunjukkan sebesar $0,527$ lebih dominan dibandingkan dengan nilai promosi jabatan sebesar $0,329$.

Berdasarkan tabel summary, dapat dijelaskan bahwa besar korelasi variabel *independent* (Pengembangan karir dan promosi jabatan) terhadap variabel *dependent* (kinerja pegawai) adalah $0,738$ atau $73,80\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* berkorelasi sedang terhadap perubahan kinerja pegawai Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah $0,545$ atau $54,50\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan tidak dapat sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel diklat dan kompetensi. Masih terdapat $45,50\%$ kinerja dipengaruhi variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

KESIMPULAN

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif dikarenakan nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif sebesar $0,572$, Berpengaruh signifikan karena nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel ($3,608 > 2,051$) atau nilai *coefficient* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Koefisien karena memberi nilai $0,572$ menjelaskan bahwa Pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika Pengembangan karir naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar $0,572$ setiap satuan Pengembangan karir. Jika dilihat dari kinerja pegawai sebelumnya yang masih minim dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan jauh lebih produktif lagi apa bila manajemen Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dalam memperbaiki kualitas Pengembangan karir.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif dikarenakan nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif sebesar $0,329$, sedangkan berpengaruh signifikan

karena nilai t hitung (2,252) > nilai t tabel (2,051) atau nilai *coefficient* signifikansi statistik lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($0,033 < 0,05$). Koefisien promosi jabatan karena memberi nilai 0,329 menjelaskan bahwa promosi jabatan memiliki hubungan positif dengan variabel kinerja. Artinya, jika kompetensi naik 1 poin dan variabel lain diasumsikan bernilai konstan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,329 setiap satuan promosi jabatan. Jika dilihat dari kinerja pegawai sebelumnya yang masih minim dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan jauh lebih produktif lagi apa bila manajemen Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dalam memperbaiki tingkat promosi jabatan.

- 3) Pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini karena nilai F hitung 16,141 > F tabel 3,33 atau *coefficient* signifikan lebih kecil daripada nilai probabilitas signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari kedua variabel independen (Pengembangan karir dan promosi jabatan) yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai bagian umum dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi sulawesi selatan adalah pengembangan karir. Hal ini disebabkan oleh nilai koefisien yang ditunjukkan sebesar 0,527 lebih dominan dibandingkan dengan nilai promosi jabatan sebesar 0,329. Jika dilihat dari kinerja pegawai sebelumnya yang masih minim dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan jauh lebih produktif lagi apa bila manajemen Bagian Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang meningkatkan pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama

DAFTAR PUSTAKA

- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilus, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>
- Harahap, A. S., & Angelia, N. (2016). Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(1), 29–42. <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/884>
- Maulidiyah, R., Puspitasari, S. T., & Redjeki, E. S. (2021). Hubungan Faktor Kapabilitas, Motivasi, dan Pendayagunaan SDM terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Sport Science and Health*, 3(8), 586–594. <https://doi.org/10.17977/um062v3i82021p586-594>
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/270>
- Putri, A. R. F., Latiep, I. F., Irvan, N., & Herison, R. (2022). Efektivitas Pengelolaan Anggaran Dana Desa : Partisipasi Kualitas Pengelola Transparansi Peran

Serta. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 89–96.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.568>

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Tiga). Raja Grafindo Persada.

Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(April), 20–28.

umar husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (ke dua). rajawali pers.

Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>