

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGAWASAN DAN
KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN BANTAENG**

***The Infelunce Of Career Development, Supervision And
Commitment Of Employees On The Performance Of Employees In
The Department Of Population And Family Plannigin
Bantaeng District***

Tri Joko

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : endriyanto-new@yahoo.co.id

Razak Munir

Ekonomi, Universitas Hasanuddin

Email : Razak Munir@unhas.ac.id

Nur Fattah

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : nurfattah@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 36 responden pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Metode pengumpulan data yang digunakan

adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²). Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (2) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (3) komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (4) pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pengawasan, Komitmen Pegawai, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims (1) determine and analyze the influence of career development on the performance of employees in the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng District (2) to find out and analyze the influence of supervision on the performance of employees in the Population and Family Planning Control Office of Bantaeng District (3) to find out and analyze the influence of employee commitment to the performance of employees at the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng District (4) to find out and analyze the influence of career development, supervision and employee commitment to the performance of employees at the Bantaeng District Population and Family Planning Office

This research was carried out at the Bantaeng District Population and Family Planning Office. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 36 respondents in the Bantaeng District Population Control and Family Planning Agency. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R²). The results of the analysis show that (1) career development influences the performance of employees at the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng District (2) supervision influences the performance of employees at the Bantaeng District Population Control and Family Planning Office (3) employee commitment influences employee performance in the Office Population Control and Family Planning of Bantaeng District (4) career development, supervision and commitment of employees influence the performance of employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Service

Keywords: *Career Development, Supervision, Employee Commitment, and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi. Salah satu dari lima fungsi dasar manajemen adalah kontrol atau pengawasan yang berfungsi membantu memastikan apakah aktifitas yang dilakukan pegawai administrasi sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selain itu, fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap hal tersebut. Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan, tapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan pada unit pengawasan. Tetapi dalam melakukan pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, manajer dan departemen SDM hanya membantu didalam perencanaan karir serta member jalan menuju karir tersebut (Rivai 2004). Perkembangan karir sangat membantu pegawai atau karyawan didalam

menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara 2005). Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja (Nawawi 2008). Dalam pengertian ini dikatakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/ jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai atau karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Menurut Terry (2001), pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.

Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula atau proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Komitmen

Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen pegawai atau karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela, *et al* (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Adapun Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya, Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan juni sampai dengan agustus 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga semua populasi dijadikan sampel yang jumlahnya sebesar 55 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini 55 responden.

HASIL PENELITIAN

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Pengembangan Karir	X1.1	0,676	0,279	Valid
	X1.2	0,540	0,279	Valid
	X1.3	0,741	0,279	Valid
	X1.4	0,856	0,279	Valid
	X1.5	0,900	0,279	Valid
Pengawasan	X2.1	0,899	0,279	Valid
	X2.2	0,972	0,279	Valid
	X2.3	0,885	0,279	Valid
	X2.4	0,914	0,279	Valid
Komitmen Pegawai	X3.1	0,791	0,279	Valid
	X3.2	0,945	0,279	Valid
	X3.3	0,812	0,279	Valid
	X3.4	0,790	0,279	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,984	0,279	Valid
	Y2	0,728	0,279	Valid

			9	
Y3	0,928	0,27	Valid	
			9	
Y4	0,929	0,27	Valid	
			9	
Y5	0,929	0,27	Valid	
			9	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan dari setiap variabel yang diteliti adalah **valid**, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Arikunto, 2002).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
Pengembangan Karir	0,806	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,937	0,60	Reliabel
Komitmen Pegawai	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 2 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) yang terukur adalah lebih besar daripada 0,60. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliabel).

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,627	3,170		9,030	.000
Pengembangan karir (X1)	.746	.198	.569	3,766	.000
Pengawasan (X2)	1,909	.332	1,364	5,750	.000
Komitmen (X3)	1,298	.374	.842	3,475	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi dari output tersebut yaitu: Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 28,627 + 0.746 X_1 + 1,909 X_2 + 1,298 X_3$. Pengaruh pengembangan karir, pengawasan, dan komitmen berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila pengembangan karier produktif dan efektif pengawasan serta konsisten komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai,

Selanjutnya, dari tabel 3 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri

1. Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 3,766 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 3,766 lebih besar dari nilai t tabel 1,68 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y),

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, **di terima**

2. Nilai t hitung untuk variabel Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 5,750 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 5,750 lebih besar dari nilai t tabel 1,68 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu

(H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Pengawasan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y),

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 yang menyatakan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, **di terima**

3. Nilai t hitung untuk variabel Komitmen Tinggi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 3,475 dengan harga signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 3,475 lebih besar dari nilai t tabel 1,68 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Tinggi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y),

Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 yang menyatakan Komitmen Tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, **di terima**

Tabel 4
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	660.134	3	220.045	119.343	.000 ^a
Residual	73.752	40	1.844		
Total	733.886	43			

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 119,343. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k= 50-4 = 46, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,84; dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 119,343 > 2,84 pada tingkat signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05).

Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, maka model dikatakan, bahwa Pengembangan Karir (X1), Pengawasan (X2), dan Komitmen Tinggi (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sehingga hipotesis keempat **diterima**.

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.643	.410	1.846

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5

diperoleh nilai R square sebesar 0,643 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karier, pengawasa, dan komitmen pegawai untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 0,643 atau 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pemberian fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh 3,766 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila pengembangan karier efektif maka akan meningkat kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila pengembangan karier tidak efektif maka kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan et al. (2016) dan Rahman et al. (2017) diperoleh hasil bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Penetapan karir seseorang merupakan langkah awal untuk jenjang karirnya. Disinilah saatnya perlu mulai dipikirkan oleh pegawai tentang pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai/ anggota organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 5,750 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila pengawasan efektif maka akan meningkat kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila pengawasan tidak efektif maka kinerja pegawai akan rendah.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abyad (2016) dan Fadjar (2015) diperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan yang telah di gariskan dan perintah (aturan) yang diberikan. Dalam hal ini pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan

seseorang dalam sebuah organisasi. Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan apabila organisasi tersebut akan mencapai tujuan organisasi.

Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Lebih rinci lagi, suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 3,475 dengan harga signifikansi 0.001, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen pegawai konsisten maka akan meningkat kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila komitmen pegawai tidak konsisten maka kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Lingga (2014) dan Safrizal (2014) diperoleh hasil bahwa komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah komitmen pegawai. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karier, Pengawasan, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengembangan karier, pengawasan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai diperoleh 119,343 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila pengembangan karier meningkat, dan efektif pengawasan serta konsisten komitmen pegawai maka akan meningkat kinerja pegawai begitupun sebaliknya pengembangan karier rendah, pengawasan tidak efektif dan komitmen pegawai tidak konsisten maka akan pegawai rendah.

Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja yang memuaskan dari pegawai tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Hasil atau prestasi kerja pegawai yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan pegawai. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

SIMPULAN

1. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktif pengembangan karier maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila pengembangan karier tidak produktif maka kinerja pegawai akan rendah.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin efektif pengawasan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila pengawasan tidak efektif rendah maka kinerja pegawai akan rendah
3. Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin konsisten komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila komitmen pegawai tidak konsisten maka kinerja pegawai akan rendah.
4. Pengembangan karier, pengawasan, dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila pengembangan karier produktif dan efektif pengawasan serta konsisten komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun juga sebaliknya apabila pengembangan karier tidak produktif dan pengawasan tidak efektif serta komitmen pegawai tidak konsisten maka akan kinerja pegawai rendah

REFERENSI

- Abyad, Suharriza Nur. 2016. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Negara*, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Kalimantan Timur.
- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol 14 No. 02 Oktober 2014 ISSN 1693-7619.
- Fadjar, Tonny Moh., 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi.
- Handoko, T. Hani, 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF.

- Harris L.C., Ogbonna E, 2001, "Leadership Style and Market Orientation : An Empirical Study" , European Journal of Marketing, 35,5/6
- Harris S. G. & Mossholder K. W, 1996, "The Effective Implication of Perceived Congruence with Cultural Dimensions During Organizational Transformation", Journal of Management, 22, 527-547.
- Hasibuan, M.S.P., (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irwan, Gunawan dan Razak Munir, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016.
- Lingga L., Dela Elvi. 2014. Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan BPR di Tanjungpinang. Jurnal Akuntansi, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Mathis, R.L. & JacsKon, J.H., (2002), Management Sumber Daya Manusia. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, Isnandia Septia, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. eJournal Administrasi Negara, Volume 4, Nomor 4, 2016.
- Rahman, Gunawan dan Hasmin. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2 April – Januari 2017
- Robbins S. P.,2001, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi 10, PT. Indeks, Jakarta
- Safrizal, Musnadi Said dan Chan Syafruddin. 2014. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 2, Mei 2014.
- Singgih, Santoso. 2000. Latihan SPSS Statistik Parmetik Gramedia, Jakarta.
- Soonhee Kim, 2002, "Participative Management and Job Satisfaction : Lesson for Management Leadership", Public Administration Review, Vol 62, No. 2, P. 231 - 241.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung
- Wagner J. A. III, 1994, "Participation's Effec on Performance and Satisfaction: A Reconsideration of Research Evidence", Academy of Management Review, 19 (2): 312-30.
- Wallach E. J., 1983, "Individual and Organizations: The Culture Match", Training and Development Journal, 37: 2, 29-36.

Winardi, 2000, Manajer dan Manajemen. Bandung: Citra Aditya Bakti.