

THE IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK CULTURE ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL SERVANTS (ASN) IN THE LAMPUNG PROVINCE OF TRANSPORTATION

Refi Arion¹, Epi Parela², Bovie Kawulusan³

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
epiparela5@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to see the effect of career development and work culture together on the performance of ASN at the Transportation Department of Lampung Province. The direction of the regression between career development and performance is 0.561 with a constant of 19.236. Thus, the equation for the regression is $Y = 19.236 + 0.561X1$. The t value for career development is 5,009 with a constant of 19,236, in the t table with db 55 and a significant level of 0.05 is obtained 1.67 because t count > t table then H_a is accepted. The significance of the career development variable is 0.00 which means the probability is 0.00, because the probability is less than 0.05, then H_a is accepted, meaning that career development affects the performance of ASN in the Lampung Province Transportation Service.

Keyword: Work Culture, Career Development, Work Motivation.

DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI LAMPUNG

Refi Arion¹, Epi Parela², Bovie Kawulusan³

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
epiparela5@gmail.com

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Arah regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0.561 dengan konstanta sebesar 19.236. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 19.236 + 0.561X1$. Nilai t hitung untuk pengembangan karir yaitu 5.009 dengan konstanta 19.236, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

Kata Kerja : Budaya Kerja, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mengharapkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi agar mampu mewujudkan target dan tujuan yang telah ditetapkan dan sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak akan

tercapai bila pegawai bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Oleh karena itu perlu diupayakan faktor-faktor yang mendukung pegawai agar dapat bekerja secara optimal.

Ada berbagai cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pengembangan karir dan pemberlakuan budaya kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa permasalahan peningkatan Kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengembangan karir dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menghadapi tantangan perubahan eksternal, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme pegawai dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir pegawai. Mangkuprawira (Mangkuprawira, 2012) mengartikan pengembangan karir sebagai kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier.

Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karir yang berlaku di Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, melalui kegiatan observasi penulis menemukan fakta bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan.

Faktor lain yang dipercaya mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Menurut Tika (2015:4) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi

internal. Budaya kerja pada umumnya dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi.

Pemberlakuan budaya kerja sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya semangat kerja yang baik dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai (Sari et al., n.d.). dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian oleh (Bahri & Nisa, 2017) menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hubungannya dengan penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang pengembangan karir dengan kinerjanya.

Hasil pengamatan penulis, didapat fenomena bahwa pencapaian tujuan organisasi Dinas Perhubungan Provinsi Lampung masih mengalami kendala antara lain adalah tingkat kinerja pegawai yang belum maksimal, terlihat dari masih ada

pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Penyelesaian Laporan Pelaksanaan
Kegiatan Tahun 2019

No	Laporan	Ketepatan Waktu		Keterlambatan (hari)
		Jatuh Tempo	Realisasi	
1	Laporan Kwartal I	5 April 2019	29 April 2019	24
2	Laporan Kwartal II	5 Juli 2019	27 Juli 2019	22
3	Laporan Kwartal III	5 Oktober 2019	1 November 2019	27
4	LAKIP	31 Maret 2020	Juni 2020 belum selesai	60 (berjalan)

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Lampung Tahun 2020

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilihat bahwa dalam Tahun Anggaran 2019 penyelesaian laporan progres kegiatan belum pernah terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan, bahkan untuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) hingga awal Juni 2020 belum disahkan.

Kendala pencapaian kinerja yang belum optimal, salah satunya penyelesaian pekerjaan laporan sebagaimana diuraikan di atas diyakini disebabkan antara lain oleh faktor pengembangan karir dan budaya kerja yang belum sesuai harapan. Hasil observasi di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir yang tidak terstruktur dan berkesinambungan, terlihat dari terlihat dari minimnya kesadaran pegawai dalam hal penempatan, seperti banyak terjadi pegawai menolak promosi jabatan karena menghindari mutasi ke Organisasi Perangkat Daerah lain. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya

pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan.

Selain permasalahan pengembangan karir, hal lain yang menjadi kendala adalah budaya kerja yang belum sepenuhnya baik, hal ini diindikasikan dengan dengan intensitas komunikasi antara pegawai senior dan junior yang rendah sehingga asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh pegawai sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku, tidak terwariskan kepada pegawai baru di kantor tersebut.. Budaya kerja yang kurang baik terlihat pada sikap pegawai yang kurang cepat dan tanggap dalam pelaksanaan pekerjaan dan terkesan hanya menunggu perintah atasan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Mangkuprawira (Mangkuprawira, 2012) pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier. Untuk beberapa orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut sebagai bagian dari sebuah perencanaan yang disiapkan secara terarah sedangkan untuk yang lainnya bisa jadi sebuah karir dikatakan sebagai peristiwa keberuntungan. Keputusan karir memang hendaknya didasarkan pada ukuran objektif tetapi tidak jarang muncul karena unsur subjektivitasnya dari kalangan otoritas tertentu. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas di dalam Organisasi akan dapat menghindari adanya keputusan karir yang bersifat subjektif. Nawawi (Nawawi, 2011) menyatakan bahwa uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang merupakan hasil dari analisis pekerjaan mempunyai manfaat:

- (1) Pekerja yang tidak mampu memenuhi persyaratan fungsi esensial pekerjaan dengan kesadaran sendiri (tanpa paksaan) harus bersedia mengundurkan

diri daripada menghadapi resiko yang dapat merugikan diri sendiri, Organisasi dan lingkungan sekitarnya,

- (2) Para pekerja yang ternyata memenuhi persyaratan fungsi esensial perjalanan berhak memperoleh kompensasi dan akomodasi yang layak melebihi pekerja lainnya. Sedangkan para manajer berkewajiban memenuhinya agar tidak kehilangan tenaga kerja yang langka dan mampu meningkatkan kompetitif Organisasi.

Perencanaan Karir

Menurut Siagian (Siagian, 2013) agar mengetahui pola karir yang terbuka baginya, seorang pekerja perlu memahami tiga hal, yaitu:

1. Sasaran karir yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara produktif, loyal kepada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu tumbuh dan berkembang.
2. Perencanaan karir dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran karirnya.
3. Kesiediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karir sambil berkarya.

Penelitian menunjukkan bahwa dimasa lalu hanya organisasi yang besar saja yang terlibat aktif dalam perencanaan karir pekerjanya. Menurut Siagian (Siagian, 2010) ada tiga hal yang menyebabkan hal ini terjadi yaitu:

1. Sukar menyusun suatu rencana karir bagi para pegawai untuk jangkauan waktu yang jauh ke depan.
2. Diperlukan biaya yang besar untuk menyelenggarakan berbagai jenis program pelatihan dan pengembangan

bagi semua pegawai yang akan mengalami promosi.

3. Perencanaan karir dipandang sebagai urusan dan kepentingan para pegawai sendiri dan bagian pengelola sumber daya manusia hanya berkewajiban untuk membantu para pegawai .

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah permasalahan pengembangan karir, budaya kerja dan kinerja ASN di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Lampung yang berjumlah 122 orang, sebagai populasi. Sugiyono (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Mengingat keterbatasan waktu dan lain hal, maka dari keseluruhan populasi ini diambil sejumlah sampel yang dapat dianggap mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan.

Metode atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh dari Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. Metode ini adalah suatu tinjauan langsung (field research) yang langsung pada objek penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data penunjang yang diperoleh dengan cara mengumpulkan sumber data, baik dari literatur, majalah, buku-buku yang ada hubungannya dengan kepegawaian yang semuanya menunjang penelitian ini.

Analisis kuantitatif ialah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara individual atau parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Ho: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Ha: Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (pengembangan karir dan budaya kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Ho: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (pengembangan karir dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja).
2. Ha: Ada pengaruh secara signifikan antara variabel-variabel bebas (pengembangan karir dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja)

Guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (Ho):

- a. Apabila signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah menerima Ho dan menolak Ha
- b. Apabila signifikansi < 0.05 maka keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha

Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai statistik F tabel:

- a. Apabila nilai statistik F hitung < nilai statistik F tabel, maka Ho diterima
- b. Apabila nilai statistik F hitung > nilai statistik F tabel, maka Ho ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien arah regresi linier berganda pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda variabel Pengembangan karir dan Budaya kerja terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	13.752		3.100	.003
X1	.447	.514	4.521	.000
X2	.240	.256	2.256	.028

a. Dependent Variable: .Y

Hasil koefisien arah regresi variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.447 dan variabel budaya kerja (X2) terhadap (Y) sebesar 0.240 dengan konstanta sebesar 13.752. Dengan demikian, persamaan regresi terbentuk adalah

$$Y = 13.752 + 0.447X1 + 0.240X2 + e$$

Uji pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Provinsi Lampung digunakan uji statistic F(uji F) . Apabila nilai F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila

nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Simultan Pengaruh Pengembangan karir dan Budaya kerja terhadap Kinerja

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.972	2	130.486	24.272	.000a
	Residual	561.028	52	5.376		
	Total	562.03	54			

a. Predictors: (Constant), .X2, .X1

b. Dependent Variable: .Y

Tabel di atas, dapat dilihat secara serempak pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 24.272 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,168. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara serempak pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Provinsi Lampung.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat (Putranti et al., 2018) dan (Matalia, 2012) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Pengembangan karir dan budaya kerja menjelaskan variabel kinerja ASN dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini.

Tabel 4

Hasil uji Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789a	.623	.554

a. Predictors: (Constant), X2,X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa (R Square) sebesar 0.623 artinya sebesar 62,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir dan budaya kerja) sedangkan sisanya 37,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Provinsi Lampung, dengan R Square sebesar 0.562 artinya sebesar 56,2 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir) sedangkan sisanya 43,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Provinsi Lampung dengan R Square sebesar 0.504 artinya sebesar 50,4 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja ASN) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya 49,6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Ada pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Provinsi Lampung dapat dilihat dari nilai koefisien

determinasi R Square sebesar 0.623 artinya sebesar 62,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja ASN) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir dan budaya kerja) sedangkan sisanya 37,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

1. Hasil kuisioner variabel Pengembangan karir, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 6 menerima segala keputusan kantor berkaitan dengan promosi dan penempatan pegawai ke OPD lain. Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Lampung seharusnya sadar akan keterkaitan antara pengembangan karir dengan penempatan. Pengambil kebijakan tentunya sudah mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta kompetensi pegawai yang bersangkutan sehingga langkah yang diambil untuk mutasi pegawai ke OPD lain semata-mata untuk memudahkan pengembangan karirnya.
2. Hasil kuisioner variabel budaya kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah 6, yaitu pegawai senior mau berbagi pengalaman kerja kepada pegawai baru tentang tips mengatasi kendala pekerjaan. Sebagai bukti integritas dan kecintaan kepada instansi Dinas Perhubungan Provinsi Lampung sepatutnya pegawai senior selalu membimbing, mengarahkan serta berbagi nilai-nilai yang berlaku dan lazim dijalankan selama ini kepada pegawai baru untuk mengatasi segala kendala pekerjaan yang pernah ada.
3. Hasil kuisioner variabel Kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 5 yaitu proses pelaksanaan pekerjaan selalu mengacu kepada timeschedule yang telah disepakati. Kepada unsur pimpinan

unit kerja di lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Lampung untuk dapat lebih menjalankan peran pengawasan, terutama berkaitan dengan progres pelaksanaan pekerjaan oleh bawahannya. Hal ini demi menjaga kepastian penyelesaian pekerjaan akan sesuai dengan timeschedule sebagaimana yang telah disepakati bersama pada tahap perencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18 No. 1*, 9–15.
- Mangkuprawira. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia.
- Matalia. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH PROVINSI BALI. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, Vol. 6 No. 2*, 185–194.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Cetakan Keempat). Gadjah Mada University Press.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai

Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 191.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>

Sari, D. R., Jonathan, L. R., & Latif, I. N. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KUTAI TIMUR*. 6.

Siagian, S. P. (2010). *Manageman Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.