

PENGARUH PEGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK COMMITMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH IN LAMPUNG PROVINCE

Irawan Augus Falinas^{1*}, Marsanudin¹, Bovie Kawulusan¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: falinaslpg82@gmail.com

Abstrak

Fenomena kinerja organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung masih belum optimal, hal ini terlihat dari masih ada realisasi capaian yang tidak sesuai dengan target sebagaimana yang telah direncanakan. Kondisi demikian diyakini merupakan dampak dari persoalan pengembangan karir serta komitmen kerja pegawai. Pengembangan karir belum menjadi orientasi dan pencapaian dari banyak pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan keterbatasan kesempatan dari masing-masing pegawai karena pengembangan karir tentunya berkaitan dengan beberapa kualifikasi dan klasifikasi yang harus dipenuhi, yang kesemuanya itu memerlukan waktu dan biaya yang tidak semua pegawai dapat memenuhinya. Komitmen kerja pegawai masih lemah, hal ini terindikasi dari sikap kurang loyalnya pegawai terhadap instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja organisasi. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja organisasi. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 56,8 persen. Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 16,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar 75,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 24,8 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Kerja, Kinerja Organisasi

Abstract

The phenomenon of organizational performance in the Lampung Province Regional Personnel Agency is still not optimal, this can be seen from the realization of achievements that are not in accordance with the targets as planned. Such conditions are believed to be the impact of career development issues and employee work commitments. Career development has not become the orientation and achievement of many employees at work, this is due to the limited opportunities of each employee because career development is of course related to several qualifications and classifications that must be met, all of which require time and costs which not all employees can fulfill. . Employee work commitment is still weak, this is indicated by the lack of loyalty of employees towards agencies. The purpose of this study was to determine the effect of career development and work commitment on organizational performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of career development and work commitment either partially or simultaneously on organizational performance. The sample in this study amounted to 47 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods

of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that career development partially has a positive effect on organizational performance with a contribution of 56.8 percent. Work commitment has a positive effect on organizational performance with a contribution of 16.1 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that promotion and career development simultaneously have a positive effect on organizational performance with a contribution of 75.2 percent, while the remaining 24.8 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Career Development, Work Commitment, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Menyadari pentingnya unsur sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini adalah pegawai, maka tepatlah bila dikatakan bahwa pegawai merupakan aset utama yang berdampak langsung pada eksistensi dan perkembangan instansi dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Hal ini dapat disepakati sebab pegawailah yang berkontribusi dengan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk menjalankan roda instansi demi mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk itu pemerintah membutuhkan pegawai yang berkualitas dan kompeten agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud secara maksimal sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pendekatan kinerja efektif meliputi berbagai proses yang diawali oleh menentukan tujuan, merencanakan, mengaplikasikan cara yang produktif untuk memberdayakan semua sumber daya secara efisien dengan mengedepankan hasil yang berkualitas. Dengan demikian, kinerja melibatkan semua unsur dengan pendayagunaan secara terintegrasi, yakni sumberdaya manusia, ketrampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi dan sumber lain.

Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi dikarenakan program ini merupakan tolak ukur bagi pegawai untuk menilai kepastian alur karirnya di masa depan. Di lain sisi, pengembangan

karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Keterkaitan pengembangan karier tidak hanya dengan karakteristik instansi saja tetapi lebih lagi berhubungan terhadap karakteristik individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dapat dikatakan bahwa perjalanan karir adalah individu yang merencanakannya kemudahan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai sebagai 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.

Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung terkait permasalahan komitmen kerja adalah masih lemah, Banyak pegawai yang mengajukan usulan pindah atau mutasi ke instansi lain sehingga terkesan rasa kecintaan dan keterikatan pegawai dengan instansi kurang. Melihat dan memperhatikan permasalahan pengembangan karir dan komitmen kerja sebagaimana diuraikan di atas, maka munculah dugaan bahwa permasalahan ini berdampak pada tingkat kinerja organisasi. Hal ini yang mengindikasikan bahwa kinerja

organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung belum maksimal. Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja organisasi.

KAJIAN TEORI

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi (Handoko, 2017).

Menurut Nawawi mengatakan 1) Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. 2) Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Dan 3) Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja (Nawawi, 2013).

Pengembangan karir sebagai berikut: Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi

kebutuhan dimasa depan (Simamora, 2013).

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Ada beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

- a. Prestasi kerja
Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.
- b. Berusaha untuk dikenal (exposure)
Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
- c. Permintaan berhenti
Bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lainnya, maka permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir lainnya.
- d. Kesetiaan organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasi.
- e. Mentors dan sponsor
Seorang mentors adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Bila mentors dapat menominasi karyawan untuk kegiatan pengembangan karir, seperti program latihan, transfer atau promosi maka dia menjadi sponsor.
- f. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh
Bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program latihan, pengambilan

kursus-kursus atau penambahan-penambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan untuk tumbuh (Handoko, 2017).

Komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2015). Komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara.

Ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik secara lengkap sebagai berikut:

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Orientasi Kualitas Pelayanan Kepada Pelanggan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Akibat akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah dipergunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dan mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang

memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

d. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi memiliki akuntabilitas yang tinggi jika kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat (Agus, 2012).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Pelaksanaan penelitian direncanakan selama 3 (tiga bulan) yaitu mulai Bulan Desember 2022 sampai dengan Februari 2023. Objek penelitian ini adalah permasalahan pengembangan karir, komitmen kerja dan kinerja organisasi.

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka digunakan teknik

observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dengan melihat besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation* untuk kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan derajat kebebasan $df=47$ pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,294. Kriteria uji validitas adalah Jika korelasi lebih besar dari 0,294, maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Jika angka reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel, dan jika angka realibilitas *Cronbach's Alpha* < 0.6 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Pembahasan

Koefisien regresi pengembangan karir terhadap kinerja organisasi sebesar 0,945 dengan konstanta sebesar 4,198. Dengan demikian, persamaan regresi linier sederhananya adalah $Y = 4,198 + 0,945X1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,945 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sebesar 0,945 satuan.

Demikian pula sebaliknya, jika pengembangan karir mengalami penurunan sebesar 1 satuan maka

kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung mengalami penurunan sebesar 0,945 satuan dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 4,198 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pengembangan karir ($X_1 = 0$), diperkirakan kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tetap sebesar 4,198 satuan.

Nilai t_{hitung} untuk pengembangan karir yaitu 18,678 dengan konstanta 9,27, pada t-tabel dengan db 47 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,679, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Nilai R Square sebesar 0,568 artinya sebesar 56,8% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas pengembangan karir sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Salah satunya sebagaimana yang disimpulkan oleh Wulandari dan Yuniawan (2017) bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisien arah regresi antara komitmen kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 0,359 dengan konstanta sebesar 56,916 dengan demikian, persamaan regresi linier sederhananya adalah $Y = 56,916 + 0,359X_2$.

Hasil persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,359 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komitmen kerja 1 satuan akan

diikuti dengan kenaikan kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sebesar 0,359 satuan. Demikian pula sebaliknya, jika variabel komitmen kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0,359 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 56,916 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor komitmen kerja ($X_2 = 0$), diperkirakan kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung tetap sebesar 56,916 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 7,098; b1 sebesar 0,918 dan b2 sebesar 0,376 bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $\hat{Y} = 7,098 + 0,918X_1 + 0,376X_2$. Hasil persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,918 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan pengembangan karir 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,918 satuan.

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b2 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,376 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan komitmen kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,376 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 7,098 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat pengembangan karir dan komitmen kerja (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan kinerja sebesar 7,098 satuan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan 1) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung; 2) Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung; dan 3) Pengembangan karir dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung. Besaran pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi yaitu 75,2%, sisanya sebesar 24,8% merupakan faktor lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, D. (2012). *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia* (2nd ed.). Gajah Mada University Press.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. P Gramedia Pustaka.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Robbins, S. (2015). *Organizational Behavior* (9th ed.). Precentice Hall International Inc.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BP STIE YKPN.