

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN PENINGKATAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN TULANG BAWANG

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND CAREER ADVANCEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STAFFING, EDUCATION AND TRAINING AGENCY OF TULANG BAWANG DISTRICT

Didin Sukmana^{1*}, Ahmad Hudalil¹,

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

*Correspondence: maunksukmana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa secara empiris pengaruh pengembangan SDM dan peningkatan karir terhadap kinerja pegawai, pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Populasi dan sampel penelitian sebanyak tiga puluh tujuh pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner pengembangan SDM dan peningkatan karir terhadap kinerja pegawai yang telah valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 70,7%, dan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (2) Terdapat pengaruh peningkatan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) dan peningkatan karir (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya hubungan pengembangan SDM dan peningkatan karir terhadap kinerja pegawai adalah 0,903.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Peningkatan Karir, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to empirically investigate and analyze the influence of human resource development (HRD) and career advancement on employee performance at the Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. The research population and sample consist of thirty-seven employees from the Civil Service, Education, and Training Agency of Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang. The study employs a quantitative approach, using a validated and reliable questionnaire for HRD and career advancement's impact on employee performance. The research findings indicate that: (1) There is a 70.7% influence of HRD (X1) on employee performance (Y), with the remaining 29.3% being influenced by other factors not examined in this study. (2) There is an 80.4% influence of career advancement (X2) on employee performance (Y), with the remaining 19.6% being influenced by other factors not examined in this study. (3) There is a combined 81.6% influence of HRD (X1) and career advancement (X2) on employee performance (Y), with the remaining 18.4% being influenced by other factors not examined in this study. The magnitude of the relationship between HRD, career advancement, and employee performance is 0.903.

Keywords: Human Resource Development, Career Advancement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tuntutan publik akan pemerintahan yang akuntabel, bersih dan kemampuan memberikan pelayanan publik yang baik, terutama di era reformasi birokrasi, didorong oleh

kemampuan kementerian dan lembaga untuk berfungsi dengan baik dan untuk mendapatkan akuntabilitas, transparansi, dan kepercayaan publik. Sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang sangat strategis dan penting bagi

pemerintah.

Suatu organisasi akan dapat menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien, apabila didukung dengan kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur yang memiliki kompetensi dibidangnya. Kompetensi yang dituntut tentu berbanding lurus antar kompetensi teknis/pendidikan, kompetensi managerial dan kompetensi sosial seperti yang sudah dicanangkan dalam UU No 5 th 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada pasal 70 dituangkan pada ayat (1) bahwa setiap pegawai memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Artinya PNS harus mendapat pendidikan baik formal maupun Informal. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mengembangkan kompetensi dalam upaya peningkatan profesionalitas bagi seluruh pegawai guna menjalankan tugasnya menjadi point atau urutan yang pertama dan utama dalam melaksanakan kegiatan yang berbasis kompetensi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Setidaknya terdapat 8 aspek penilaian sistem merit, yakni perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian penghargaan dan disiplin, kemudian perlindungan dan pelayanan, serta sistem informasi.

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan berbagai kegiatan dan program yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dan

tim kerja. Pengembangan sumber daya manusia bukan hanya menguntungkan bagi karyawan individu, tetapi juga untuk keseluruhan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil merupakan suatu upaya yang penting untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan internal atau eksternal, seminar, workshop, dan kursus-kursus yang mendukung peningkatan kompetensi mereka. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana untuk memastikan bahwa pegawai negeri sipil memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Peningkatan karir pegawai negeri sipil adalah proses di mana seorang pegawai negeri sipil naik ke tingkatan jabatan yang lebih tinggi dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi mereka. Peningkatan karir pegawai negeri sipil dapat memberikan manfaat bagi individu dalam hal status, gaji, tanggung jawab, dan peluang pengembangan profesional. Selain itu, peningkatan karir pegawai negeri sipil juga memiliki dampak penting bagi organisasi dan sistem administrasi negara, seperti peningkatan efisiensi, profesionalisme, dan kualitas layanan publik. Proses peningkatan karir pegawai negeri sipil biasanya melibatkan beberapa tahapan atau tingkatan jabatan yang telah ditetapkan oleh aturan dan kebijakan pemerintah. Setiap tingkatan jabatan pegawai negeri sipil biasanya memiliki persyaratan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkatan sebelumnya.

Pegawai negeri sipil yang ingin

meningkatkan karir mereka perlu mempersiapkan diri dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan melalui pendidikan formal atau pelatihan terkait. Mereka juga perlu memperoleh pengalaman kerja yang relevan dan terus mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan yang dituju. Peningkatan karir pegawai negeri sipil dapat memberikan motivasi bagi pegawai negeri sipil untuk terus meningkatkan kinerja dan berkontribusi secara maksimal dalam tugas-tugas mereka.

Proses peningkatan karir pegawai harus dilakukan secara objektif dan adil, berdasarkan pencapaian, kualifikasi, dan kinerja yang terukur. Ini akan membantu memastikan bahwa peningkatan karir pegawai negeri sipil berjalan secara efektif dan mendukung pemerintahan yang baik dan profesionalisme dalam administrasi negara. Hal ini juga dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas di sektor publik, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Namun, penting untuk diingat bahwa peningkatan karir pegawai negeri sipil harus didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan meritokrasi.

Berdasarkan hasil observasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang, masih terdapat beberapa pegawai yang rendah kualitas SDM dan etos kerjanya, hadir terlambat dan pulang lebih awal dan tidak memenuhi ketentuan jam kerja, sehingga kinerja pegawai masih belum maksimal.

Maka berdasarkan permasalahan diatas peneliti mengangkat judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Peningkatan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang".

KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia melalui pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seseorang digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Menurut (Hasibuan 2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan potensi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bukan hanya menguntungkan bagi karyawan individu, tetapi juga untuk keseluruhan organisasi. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam pengembangan sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik, meningkatkan daya saing, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Menurut (Bangun 2012) pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Samsudin 2010) pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pendapat dan pandangan para ahli tersebut menekankan pentingnya pendidikan, pelatihan, pengembangan

keterampilan, serta evaluasi dan pengukuran dampak dalam pengembangan SDM. Mereka juga menyoroti perlunya pengembangan yang berkelanjutan dan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil merupakan suatu upaya yang penting untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik. perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Ini dapat dilakukan melalui program-program pelatihan internal atau eksternal, seminar, workshop, dan kursus-kursus yang mendukung peningkatan kompetensi mereka. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai negeri sipil harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana untuk memastikan bahwa pegawai negeri sipil memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Karir adalah suatu rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman maupun aktivitas kerja selama rentang waktu pada kehidupan seorang individu serta merupakan rangkaian aktivitas kerja berkelanjutan. Karir yaitu kondisi yang dapat menunjukkan adanya peningkatan status kepegawaian seorang individu dalam organisasi sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi tersebut.

Karir merupakan kedudukan, rangkaian pekerjaan dan posisi yang pernah diduduki oleh seseorang selama masa kerjanya. Karir dapat menunjukkan peningkatan maupun perkembangan pegawai secara individu pada suatu jenjang yang dicapai selama masa kerjanya di dalam organisasi.

Menurut (Sagala 2016) menyatakan bahwa Peningkatan Karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Peningkatan Karir adalah sebuah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Seperti yang diungkapkan oleh (Priansa 2018) yang berpendapat bahwa Peningkatan Karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Dengan demikian persoalan pengembangan karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk paling yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula. Berdasarkan pengertian Peningkatan Karir menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Peningkatan Karir adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistic.

Menurut (Kasmir 2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kinerja (performance) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan

fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun 2012). Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang beralamat di Jalan Cemara Kelurahan Menggala Selatan Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang pada bulan Mei s/d Juli 2023. Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) Pengaruh Pengembangan SDM (2) Peningkatan Karir, dan (3) Kinerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pengembangan SDM (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,841 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Pengembangan SDM mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar $9,197 > t_{tabel} 1,687$. Besarnya koefisien determinasi Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah 70,7%. Dengan persamaan regresi Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 6,308 + 0,812 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pengembangan SDM akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 0,812 point. Hal ini memberikan pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang, dimana hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Peningkatan Karir (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,897 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000). Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 11,994 $> t_{tabel} 1,687$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Peningkatan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 80,4%. Untuk model persamaan regresinya adalah $Y = -1,290 + 1,008X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Peningkatan Karir akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,008 point. Hal ini menunjukkan bahwa Peningkatan Karir juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 19,6% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pengembangan SDM dan Peningkatan

Karir terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 75,175 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,252. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pengembangan SDM (X1) dan Peningkatan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,903 termasuk dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan SDM dan Peningkatan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang, sebesar 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan Uji hipotesis parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai. Nilai thitung (9,197) lebih besar dari ttabel (1,687). Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Pengembangan SDM diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,812 poin. Hubungan antara Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai dinyatakan sangat kuat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,841. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,7%, sementara 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Peningkatan Karir dan Kinerja Pegawai. Nilai thitung (11,994) melebihi ttabel (1,687). Persamaan regresi Peningkatan Karir dengan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Peningkatan Karir diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,008

poin. Hubungan antara Peningkatan Karir dan Kinerja Pegawai dikategorikan sebagai sangat kuat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,897. Pengaruh Peningkatan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 80,4%, dan 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Peningkatan Karir dan Kinerja Pegawai. Nilai thitung (11,994) melebihi ttabel (1,687). Persamaan regresi Peningkatan Karir dengan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin dari variabel Peningkatan Karir diikuti oleh kenaikan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,008 poin. Hubungan antara Peningkatan Karir dan Kinerja Pegawai dikategorikan sebagai sangat kuat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,897. Pengaruh Peningkatan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 80,4%, dan 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM dan Peningkatan Karir secara individu maupun bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Priansa. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Sagala, Veithzal Rivai dan Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.