

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUNGAI PIRING KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Recky<sup>1</sup>, Nazarudin<sup>2</sup>, Asniati Bindas<sup>3</sup>**  
Universitas Islam Indragiri Fakultas Ekonomi <sup>1 2 3</sup>  
reckylisa10@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The goal to be achieved by the researcher is to determine the effect of career development on employee performance at Sungai Piring Public Health Center, Indragiri Hilir Regency. The type of data used in this study consisted of qualitative data and quantitative data. Sources of data used in this study consisted of Primary Data and Secondary Data. The research population was all employees of Sungai Piring Public Health Center, totaling 83 people. The sampling technique used is the saturated sampling technique (census). Data collection techniques in this study were carried out by means of Observation (Observation), Questionnaire (Questionnaire) and Documentation.*

*The results of the conclusions of this study obtained the regression equation  $Y=9.921+0.371X$ . Based on the calculation results, the value of  $t$  count (4.786) >  $t$  table (1.988). The magnitude of the relationship of the independent variable to the dependent variable obtained an  $R$  Square value of 0.364 or 36.4%, which means that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 36.4%. The remaining 63.6%.*

**Keywords: Career Development (X), Employee Performance (Y)**

### **ABSTRAK**

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data Kualitatif dan Data Kuantitatif. Sumber data yang digunakan didalam penelitian ini terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder. Populasi Penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas Sungai Piring berjumlah 83 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh (sensus). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Pengamatan (Observasi), Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi.

Hasil dari kesimpulan penelitian ini diperoleh Persamaan regresi  $\gamma=9.921+0.371X$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung (4.786) >  $t$  tabel (1.988). Besaran hubungan variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh nilai  $R$  Square sebesar 0.364 atau 36.4%, yang artinya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 36.4%. Sisanya sebesar 63.6%.

**Kata kunci : Pengembangan Karir (X), Kinerja Pegawai (Y)**

### **A. PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memilih pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain tidak tercapainya target perusahaan rendahnya penilaian kinerja pegawai, serta rendahnya tingkat kehadiran pegawai.

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap Instansi.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Caroline dan Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal di dalam suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengaruh pengembangan karir berimbas pada arah karir dalam diri itu sendiri.

Pengembangan karir dari seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik.

Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Sutrisno (2009: 167), faktor-faktor yang menentukan karir yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan faktor nasib. Penelitian Labbase (2010) menyebutkan faktor-faktor yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (diklat), prestasi kerja, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Pola pengembangan karier PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia diantaranya yaitu : Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 tentang Daftar Urut Kepangkatan PNS (DUK), Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1980 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3), Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan PNS.

Hal ini sependapat dengan Siagian (2007:115) mengungkapkan semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

### **Rumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini yaitu Apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendapat diatas didukung oleh Noe (2013:6) bahwa "*Human Resource Management refers to the policies, practices, and systems that influence employes bahavior, attitudes, and performance*". Manajemen Sumber Daya Manusia mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, perilaku, dan kinerja. Fungsi manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klarifikasikan ke dalam dua fungsi:

#### a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (*planning*)  
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*organizing*)  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengkoordinasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, itegrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan (*directing*)  
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*controlling*)  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana, pengendalian ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan pelaksanaan tugas.

#### b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan (*procurement*)

- Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Pengembangan (*development*)  
Pengembangan adalah proses peningkatan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
  - 3) Kompensasi (*compensation*)  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
  - 4) Pengintegrasian (*integration*)  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - 5) Pemeliharaan (*maintenance*)  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
  - 6) Kedisiplinan (*discipline*)  
Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial, kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.
  - 7) Pemberhentian (*separation*)  
Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **Pengembangan Karir**

Karir pada saat dahulu di pandang sebagai kemajuan linier perusahaan sebagai pekerjaan yang stabil dalam satu profesi, tetapi sekarang adalah lebih mungkin diarahkan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan, bukan oleh organisasi, hal ini di ubah sendiri oleh pegawai dari waktu ke waktu saat pegawai dan lingkungannya berubah. Saat pegawai berganti dari satu pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain dari organisasi ke organisasi lain.

Program pengembangan karir pada saat ini cenderung memiliki fokus baru. Program organisasi untuk pengembangan karir pegawainya, proses pengembangan harus tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atributnya yang berhubungan dengan karir dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan karirnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:266) Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya.

Sedarmayanti (2014:121) mengemukakan beberapa pendapat tentang pengertian karir diantaranya:

- a. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang
- b. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan, dan karier
- c. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Pengembangan karir dapat berhasil dengan baik apabila di integrasikan dalam fungsi-fungsi pokok kepegawaian lainnya. Program penilaian kerja maupun pelatihan dapat dipergunakan untuk rekomendasi tentang perpindahan pekerjaan dan untuk memperkirakan kebutuhan akan tenaga kerja di masa yang akan datang.

Berdasarkan teori di atas menurut pendapat penulis pengembangan karir adalah kegiatan perencanaan karir yang dilakukan setiap pegawai atau individu secara bertahap untuk meningkatkan karir serta persiapan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam instansi dan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkarya dalam waktu yang lama sampai mereka pensiun.

Menurut Gomes (2013:215), tujuan pengembangan karir adalah:

- a. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- b. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
- c. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
- d. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Menurut Gomes (2013:216) dimensi dan indikator Pengembangan Karir meliputi:

- a. Manajemen Karir (*Carrer Management*) adalah proses yang di lakukan organisasi untuk mengintegrasikan Sumber Daya Manusia memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

- b. Perencanaan Karir (*Carrer Planing*) adalah proses yang di lalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapainya.

### Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai pada dasarnya merupakan proses penilaian terhadap tingkat pencapaian kinerja para pegawai atas target-target kinerja yang telah disepakati dalam kontrak kerja, kontrak kerja merupakan batasan-batasan yang harus dilakukan oleh pegawai didalam menjalankan tugas dan tujuan organisasi agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, pengukuran kinerja dilakukan untuk menekan perilaku dan prestasi kerja yang tidak semestinya dan menuntun agar perilaku dan prestasi kerja ke arah yang lebih baik.

Menurut Gibson (2006:70) dalam Sidanti (2015:45) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kemudian Gomes menyatakan bahwa "kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Kemudian menurut Kaswan (2012) dalam Safitri (2013:104) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Selanjutnya Sinambela (2012:136) dalam Safitri (2013:1047) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemudian Dessler (2009) dalam Titisari (2016) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Hasil pekerjaan secara langsung atau tidak langsung memberikan informasi mengenai sejauh mana kemampuan kerja yang dapat dilakukan oleh karyawan. Dalam menentukan kinerja karyawan, banyak faktor yang harus dinilai. Menurut Campbell et.al dalam Armstrong (2010:248) mengemukakan bahwa komponen dari kinerja yaitu:

- a. *Job-specific task proficiency* (pekerjaan tertentu kemahiran tugas);
- b. *Non-job spacific proficiency* (bukan pekerjaan kemahiran tertentu) *written and oral communication proficiency* (kemampuan komunikasi tertulis dan lisan);
- c. *Demonstration of effort* (demonstrasi usaha);
- d. *Maintenance of personal discipline* (pemeliharaan disiplin pribadi);
- e. *Facilitation of peer and team performance* (fasilitasi teman sebaya dan kinerja tim);
- f. *Supervision/leadership* (pengawasan atau kepemimpinan);
- g. *Management/administration* (manajemen atau administrasi).

Selain itu, Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2012:225) berpendapat dan mengemukakan bahwa dimensi kerja terdiri dari:

- a. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
- b. *Quantity of work perfomade* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan)
- c. *Interpersonal effectiveness* (efektifitas interpersonal)
- d. *Compotencies* (kompetensi)

Dari beberapa dimensi kinerja diatas makan penelitian ini menggunakan pendapat dari Gomez-Mejia, Balkin dan Cardy (2012:225) yang mengemukakan bahwa Dimensi kinerja terdiri dari: *quality of work, quantity of work performed, interpersonal efectiveness, and competencies*.

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Sugiyatmi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen Karir
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis data digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Data Kualitatif dan Data kuantitatif. Populasi dan

Sampel penelitian ini seluruh pegawai medis dan non medis di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 83 orang. Maka penulis menggunakan penelitian sensus dimana semua anggota populasi di jadikan responden. Menurut Sugiyono (2017:85) mengatakan bahwa sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik pengumpulan data menggunakan Pengamatan (Observasi), Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Analisis Data menggunakan software SPSS terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana Uji Hipotesis diantaranya: Uji Determinasi, Uji t (parsial).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien di tabel nilai-nilai kritis  $r$ , yaitu pada taraf signifikansi 5%, instrument tes yang di uji cobakan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik.

Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara  $r$  hitung ( $r_{xy}$ ) terhadap  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel untuk penelitian ini yaitu 0.304. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
X : Pengembangan Karir	1	0.434	0.213	Valid
	2	0.455	0.213	Valid
	3	0.541	0.213	Valid
	4	0.562	0.213	Valid
	5	0.656	0.213	Valid
	6	0.555	0.213	Valid
	7	0.477	0.213	Valid
	8	0.674	0.213	Valid
Y: Kinerja Pegawai	1	0.895	0.213	Valid
	2	0.903	0.213	Valid
	3	0.878	0.213	Valid
	4	0.573	0.213	Valid
	5	0.805	0.213	Valid

Sumber: Data olahan SPSS

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung pada masing-masing item lebih besar dari  $r$  tabel (0.213) artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

##### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach.

Menurut Rangkuti (2002) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama.

Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik yang dapat dilihat pada tabel 2:

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
X : Pengembangan Karir	0.727	Reliabel
Y : Kinerja Pegawai	0.810	Reliabel

Sumber: Data olahan penelitian

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

### Regresi Linier Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel 3:

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.921	2.902		3.419	.001
Pengembangan Karir	.371	.078	.603	4.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi yaitu:  $y = 9.921 + 0.371X$

Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta = 9.921  
Artinya apabila pengembangan karir diasumsikan tidak ada (0) maka kinerja pegawai nilainya akan tetap sebesar 9.921.
- Koefisien regresi (b) = 0.371  
Artinya apabila pengembangan karir bertambah 1 % maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.371 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai (b) bertanda positif, bila pengembangan karir lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### Uji t (parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (pengembangan karir), terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) secara parsial atau individual. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (4.786) > t tabel (1.988) sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan ditolaknya  $H_a$  berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskemas Sungai Piring, apabila pengembangan karir semakin tinggi maka kinerja tenaga pegawai akan ikut mengalami kenaikan.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sarwono:2006):

- a. 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- b. > 0 – 0,25: Korelasi sangat lemah
- c. > 0,25 – 0,5: Korelasi cukup
- d. > 0,5 – 0,75: Korelasi kuat
- e. > 0,75 – 0,99: Korelasi sangat kuat
- f. 1: Korelasi sempurna

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen.

Pada tabel 4 dapat dilihat nilai koefisien korelasi dan determinasi yang dihasilkan melalui data jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil Uji koefisien korelasi dan determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.364	.348	1.55255

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hubungan korelasi variabel pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.603 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Besaran hubungan variabel tersebut dapat dilihat dari nilai *R Square* sebesar 0.364 atau 36.4%, yang artinya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 36.4%. Sisanya sebesar 63.6% (100%-36.4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari Persamaan regresi penelitian ini diperoleh bentuk persamaan yaitu  $\gamma = 9.921 + 0.371X$ .
2. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (4.786) > t tabel (1.988) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sungai Piring.
3. Besaran hubungan variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.364 atau 36.4%, yang artinya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 36.4%. Sisanya sebesar 63.6% (100%-36.4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amstrong, Michael. 2010. Human Resource Management. Great Britain and The United States, Kogan Page Limited
- Caroline, O., and Susan. 2014. Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A Case of Kenyatta University. International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship.1(2), pp: 1-16
- Daft, Richard L. 2012. Manajemen (dalam bahasa Indonesia). Edisi 1, Alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina. Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2012. Human Resource Management, John Willey and Sons, New Jersey
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. Human Resource Management, Terjemahan: Andi Offset, Yogyakarta.

- Gomez-Mejia, Luis R., and R.L. Cardy. 2012. *Managing Human Resources*, 7th Edition, Pearson, New Jersey.
- Hadari Nawawi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: F.E. UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Henry Simamora. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Labbase, Ilham. 2010. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan Karir pegawai dinas Perikanan dan kelautan Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Economic Resources*, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.31, Juni 2010. Hal. 127 –145.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Moh., Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mondy, R. Wayne. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan: Erlangga, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Undang-undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Marry. 2014. *Management*, 12th ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*, Pearson Education, New Jersey.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sondang P., Siagan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sjafri Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Stoner, James A.F. 2012. *Management*, 15 th ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta, Bandung.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Garfindo, Jakarta.