
**PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS DI PUSAT PENDIDIKAN KELAUTAN
DAN PERIKANAN**

Muhammad Irfai Muslim¹

irfaimuslim@gmail.com

Suherman²

Anggraini Sukmawati³

Abstract

The organization has a great influence in the career of its members through the functions of human resource management. Through management and career development can help employees to realize the goals of his career in the future. This study aims among other things: (1) Identifying implementing career development at the Education Center of Marine and Fisheries. (2) Identify employee performance improvement system Education Center of Marine and Fisheries. (3) to analyze the influence of career development to the improved performance in the Marine and Fisheries Education Center. The methodology used is quantitative by using multiple linear regression, the dependent variable (performance) and independent variables (competencies, and qualifications). The data were taken in the form of primary funds by spreading the questionnaire to 35 respondents. These results indicate that the competence factor not significantly influence performance improvement employees with $t_{count} < t_{table}$ ($-0.812 < 2.034$), whereas no qualifying factors significantly influence employee performance improvement with $t_{count} > t_{table}$ ($2.472 > 2.034$). On the other hand, in the test results between the simultaneous effect of competence, qualification to the improved performance employees significantly affect the value of $F_{count} > F_{table}$ ($5.466 > 3.284$).

Keywords: Career development, Competency, Qualifications, and Performance

¹ Program Studi Ilmu Manajemen, Pascasarjana Institut Pertanian Bogor

² Program Studi Ilmu Manajemen, Pascasarjana Institut Pertanian Bogor

³ Program Studi Ilmu Manajemen, Pascasarjana Institut Pertanian Bogor

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi menuntut masyarakat untuk memiliki keahlian yang bernilai plus terhadap skill yang dimilikinya. Tanpa keahlian yang lebih dengan orang lain, maka akan mengalami ketertinggalan dengan orang lain. Apalagi jika dikaitkan dengan dunia kerja. Seorang pegawai yang tidak dapat mengembangkan dirinya, terkadang akan membuat dirinya stagnan dalam satu pekerjaan saja. ini baru dilihat dari aspek individunya, belum untuk kemanfaatan dan kemajuan organisasinya. Dalam pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi akan sangat membutuhkannya untuk mencapai kinerja yang bagus.

Tantangan dunia kerja saat ini adalah bagaimana bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam organisasi akan sangat menentukan baik-buruknya organisasi. Dengan adanya persaingan ketat dalam dunia kerja menuntut para pegawai harus selalu di *upgrade* karirnya, baik dengan suatu pelatihan atau pun upaya lainnya agar bisa meningkatkan kinerjanya.

Kualitas pegawai juga bisa menjadi tolok ukur peningkatan kinerja suatu organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karir dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sangat penting dilakukan, agar organisasi bisa eksis dan bertahan tidak tergerus dengan organisasi lainnya. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu (1) Mengidentifikasi pelaksanaan pengembangan karir Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. (2) Mengidentifikasi sistem peningkatan kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. (3) Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Pengembangan Karir

Organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam karir anggotanya melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Melalui manajemen karir dapat membantu para karyawan untuk merealisasikan tujuan karirnya di masa yang akan datang. Menurut Samsudin (2006), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau diperpanjang selama kehidupan kerja seseorang. Sedangkan perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Perencanaan karir adalah suatu proses dengan penuh pertimbangan atas minat, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, berkaitan dengan informasi tentang kesempatan dan pilihan dan mengidentifikasi tujuan karir yang akan diraih di masa depan (Bangun, 2012).

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seorang selama masa kehidupan tertentu. Pengembangan karir merupakan perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang. Definisi lain pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Samsudin, 2006).

Menurut Samsudin (2006), Pengembangan karir secara individual dan organisasi adalah sebagai berikut:

a. Pengembangan Karir Secara Individual

Secara individual, setiap orang harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya lebih lanjut. Ada enam kegiatan pengembangan karir secara individual, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja (*performance*).

2. *Exposure*

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan karir lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak akan mendapatkan kesempatan untuk mencapai sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan *exposure* terutama melalui prestasi, laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan kerja mereka sendiri.

3. Permintaan berhenti

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir bila ada kesempatan karir di tempat lain. Dengan permintaan berhenti tersebut, yang bersangkutan berpindah tempat kerja. Berpindah-pindah tempat kerja bagi sementara manajer profesional merupakan bagian strategi karir mereka.

4. Kesetiaan pada organisasional

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional yang kesetiaan pertamanya pada profesinya.

5. Mentor dan sponsor

Apabila para mentor atau pembimbing karir informal berhasil membimbing karir karyawan atau pengembangan karirnya lebih lanjut, para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang-orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karir bagi orang lain, sering kali sponsor karyawan adalah atasan mereka langsung.

6. Kesempatan untuk berkembang

Hal ini terjadi bila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karir karyawan.

b. Pengembangan Karir Secara Organisasional

Sebagian besar organisasi atau perusahaan mengarahkan program perencanaan karir untuk mencapai satu atau lebih tujuan berikut ini:

1. Pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara lebih efektif.

2. Kesempatan penilaian diri bagi karyawan untuk memikirkan jalur-jalur karir tradisional atau karir yang baru.

3. Pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien di dalam dan diantara divisi dan atau lokasi geografis.

4. Peningkatan kinerja melalui pengalaman *on the job training* yang diberikan oleh perpindahan karir vertikal dan horizontal.
5. Peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan menyebabkan merosotnya perputaran karyawan.

Menurut Samsudin (2006), pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- b. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
- c. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

2.2 Kinerja

Mathis dan Jackson (2006), mendefinisikan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Hasibuan (2005), Prestasi Kerja atau Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja atau Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007), Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik karyawan (*personal* atau *individu*) atau *SDM* dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Personal atau Individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kulaitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Reza (2008), dari hasil penelitian menyatakan bahwa mutasi dan promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap pengembangan karier pegawai dengan tingkat korelasi sebesar 0,590. Implikasinya pegawai di lingkungan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat yang menjadi sampel dalam penelitian ini menganggap mutasi dan promosi jabatan memberikan pengaruh negatif terhadap pengembangan kariernya. Dikarenakan adanya mutasi yang mengharuskan pegawai untuk ke luar daerah. Namun demikian masih terdapat hubungan positif dan dapat dipercaya antara mutasi dan promosi jabatan terhadap pengembangan karier pegawai di lingkungan Kejaksaan Tinggi Jawa Barat.
2. Naliebrata (2007), dari hasil penelitian secara keseluruhan dari variabel penempatan pegawai yaitu kompetensi, kualifikasi dan motivasi dapat disimpulkan secara umum bahwa penempatan pegawai tergolong kategori baik, dimana nilai skor rata-rata keseluruhan untuk kompetensi bernilai 3,86, kualifikasi bernilai 3,84, motivasi bernilai 4,07. Hal ini menunjukkan persepsi pegawai yang berada dalam rentang setuju terhadap masing-masing indikator penempatan pegawai. Hal ini berarti bahwa masing-masing penempatan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik oleh Dishub Pemkab Bogor. Secara keseluruhan dari variabel kinerja dengan indikator loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, disiplin, dan kualitas kerja, dapat disimpulkan secara umum bahwa kinerja pegawai tergolong kategori baik, dimana nilai skor rata-rata keseluruhan bernilai 4,19 menunjukkan persepsi pegawai yang berada dalam rentang setuju terhadap masing-masing indikator kinerja. Hal ini berarti bahwa masing-masing indikator kinerja sudah dilaksanakan dengan baik oleh Dishub Pemkab Bogor. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi, kualifikasi dan motivasi berpengaruh nyata dan positif, artinya jika Dishub Pemkab Bogor ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka kompetensi, kualifikasi dan motivasi juga harus ditingkatkan. Besarnya pengaruh ketiga faktor ini terhadap kinerja adalah sebesar 61,4%.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengembangan karier merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, karena dengan pengembangan karier yang berbasis kompetensi akan dapat menciptakan pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan visi misi Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

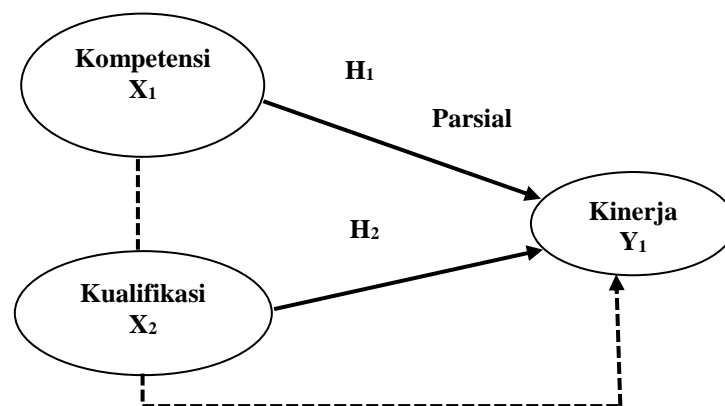
Peranan SDM khususnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting dan dibutuhkan, terutama dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tujuan organisasi. Keberhasilan kinerja sangat tergantung pada SDM

yang memiliki kualifikasi tinggi serta kompetensi yang sesuai dengan pengembangan karier.

Tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk meningkatkan kemampuan para pegawai, suatu organisasi harus dapat mengusahakan pengembangan karier pegawai dengan tujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan melaksanakan suatu pengelolaan SDM yang berdasarkan pada visi dan misi, serta tujuan yang ingin dicapai. Pengelolaan SDM ini dijalankan oleh seluruh pegawai dengan tujuan untuk semakin meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki oleh Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Dan mendukung pencapaian tujuan, sasaran dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Samsudin, 2006). Berdasarkan pengukuran kinerja ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor instrinsik dan ekstrinsik pegawai yaitu meliputi kualitas kerja, motivasi, komunikasi, pelatihan dan tanggung jawab (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Pengembangan karier akan meningkatkan kinerja secara efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Simultan an H₃
Sumber: Hasil olahan data, 2015

Hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H2: Kualifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H3: Kompetensi dan Kualifikasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja

3.1 Teknis Analisis Data

Dalam menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisis linier berganda. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X₁) dan kompetensi (X₂) secara kualitatif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis dimana sebuah variabel terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas independen (X_1, X_2, X_n). Hasan (2004) memberikan formulasi umum untuk mendeskripsikan garis regresi berganda yang mengandung lebih dari 2 variabel. Dalam perhitungannya digunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer SPSS versi 20. Persamaan garis regresi yang terbentuk dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Kualifikasi

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

3.3 Koefisien determinasi

Koefisien ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel Independent (X) dan variabel dependen (Y) secara simultan menggunakan rumus (Naresh, K. Malhotra, 1996):

$$R^2 = \frac{\sum SR}{\sum SSR}$$

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

SR = *Sum of Squares Residual*

R = *Sum of Square Regression*

3.4 Uji Hipotesis

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel Independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

5. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel Independent yang terdapat pada model, untuk mengetahui apakah semua variabel Independent yang ada dalam model parsial mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial (uji t) digunakan sebagian besar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 35 responden, rumusan korelasi menggunakan *Pearson Correlartion* (r), Ijen instrumen dinyatakan valid jika ≥ 0.300 (Sugiyono, 2007). Dalam mengetahui validitas data hasil uji instrumen

Kompetensi (X_1), kualifikasi (X_2), dan kinerja (Y) tersebut, maka skor tiap butir korelasi dengan skor total sehingga didapatkan nilai koefisien korelasinya. Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua instrumen kompetensi, kualifikasi, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas (reliability, kepercayaan) menunjukkan pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dari alat uji yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Dimana reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α) dengan batasan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.70 . Hasil dari uji reliabilitas seluruh instrumen kompetensi, kualifikasi, dan kinerja pegawai menunjukkan reliabel.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh faktor kompetensi (X_1), dan kualifikasi (X_2), terhadap kinerja (Y) pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan dapat diketahui dengan regresi linier berganda. Berdasarkan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan komputer, maka persamaan garis linier bergandanya adalah:

$$Y = 3.056 + (-0.112X_1) + 0.401$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta regresi (a)
Konstanta regresi sebesar 3.056 Artinya jika Pusdik Kelautan dan Perikanan tidak meningkatkan Kompetensi (X_1), Kualifikasi (X_2), maka Pusdik Kelautan dan Perikanan akan mengalami penurunan kinerja pegawai sebesar 3.056 persen.
2. Kompetensi (X_1)
Koefisien regresi kompetensi sebesar -0.112. Artinya jika Pusdik Kelautan dan Perikanan meningkatkan kompetensi satu kali, maka Pusdik Kelautan dan Perikanan akan mengalami peningkatan kinerja sebesar -0.112 persen.
3. Kualifikasi (X_2)
Koefisien regresi kualifikasi sebesar 0.401. Artinya jika Pusdik Kelautan dan Perikanan meningkatkan kualifikasi satu kali, maka pusdik Kelautan dan Perikanan akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0.401 persen

Dari hasil perhitungan dapat diketahui nilai *multiple R* yang menunjukkan korelasi antara kompetensi (X_1), Kualifikasi (X_2), terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diketahui R sebesar 0.505 atau $R \times 100\% = 50.5\%$.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai statistik uji F_{hitung} sebesar 5,466 dengan nilai signifikansi sebesar 0,09. Nilai uji statistik uji F lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yakni 3,284. sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,466 > 3,284$) menunjukkan bahwa H_0 "ditolak". Artinya ada pengaruh antara faktor kompetensi dan kualifikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

4.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji-t)

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah faktor kompetensi (X_1) dan kualifikasi (X_2) berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan besarnya nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada faktor-faktor kompetensi (X_1) dan kualifikasi (X_2). Berdasarkan hasil uji t faktor kualifikasi (X_2) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan yakni 2,472. hal ini diketahui hasil perhitungan t_{hitung} dari tabel masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- a. Peran faktor kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis pada tabel diketahui nilai t_{hitung} sebesar -0,812. sedangkan nilai tabel dengan tingkat signifikansi 5%, didapat angka 2,034. oleh karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,812 < 2,034$) dengan tingkat signifikansi $t > 5\%$ ($0,423 > 0,05$), maka H_0 “diterima”. Artinya bahwa faktor kompetensi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.
- b. Pengaruh kualifikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis pada tabel diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,472. sedangkan nilai tabel dengan tingkat signifikansi 5%, didapat angka 2,034. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,472 > 2,034$) dengan tingkat signifikansi $t > 5\%$ ($0,019 > 0,05$), maka H_0 “ditolak”. Artinya bahwa faktor kualifikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

4.5 Hasil pengujian Hipotesis

H1: Faktor Kompetensi berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja pegawai

H2: Faktor Kualifikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai

H3: Faktor kompetensi dan kualifikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan uji F yang mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5.466 > 3,284$), uji ini merupakan uji secara simultan antara faktor kompetensi dan kualifikasi terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa faktor kompetensi dan kualifikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

Terbukti bahwa H_0 “ditolak”, menunjukkan bahwa faktor kompetensi dan kualifikasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Artinya hipotesis yang diajukan peneliti terbukti benar.

4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini mengartikan bahwa kompetensi adalah bukan satu-satunya faktor yang selalu dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ada faktor lain yang bisa jadi lebih dapat mendorong seorang pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, kompetensi bukan lah satu-satunya cara untuk mengembangkan karir seorang pegawai ada faktor lain yang bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai. Ini didukung dengan apa yang didefinisikan oleh samsudin bahwa pengembangan karir merupakan usaha yang

dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Samsudin, 2006).

4.6.2 Pengaruh Kualifikasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini mengartikan bahwa kualifikasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Bahwa semakin tinggi kualifikasi pendidikan seseorang, peningkatan kinerjanya juga akan naik meningkat. Oleh karena itu, sebuah organisasi atau perusahaan harus memperhatikan betul tingkat kualifikasi dari seorang pegawai, karena kualifikasi bisa meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian dalam aspek pengembangan karirnya, maka pegawai yang memiliki tingkat kualifikasi yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan peningkatan kinerja yang tinggi pula. Maka dengan kualifikasi ini, dapat memudahkan pengembangan karir seseorang. Dan juga dengan kualifikasi ini akan memudahkan bagian perencanaan untuk mengembangkan karir seorang pegawai agar kinerjanya semakin meningkat. (Samsudin, 2006)

Tabel 1. Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas

Variabel	T	Signifikansi	T _{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	-0.812	0.423	2,034	Tidak berpengaruh
Kualifikasi (X ₂)	2.472	0.019	2,034	Signifikan (+)

Sumber : Data diolah 2015

Dari hasil tabel diatas hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, bahwa hipotesis pertama diajukan peneliti terbukti kebenarannya, karena secara parsial variabel kompetensi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, sedangkan variabel kualifikasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur berapa proporsi sumbangsih variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat secara bersama-sama. Koefisien determinasi dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer yakni sebesar 0.208. $R\ Square \times 100\% = 0.208 \times 100\% = 20.8\%$. artinya bahwa pengaruh kompetensi (X₁) dan kualifikasi (X₂) terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan sebesar 20.8% dan berarti ada variabel lain yang mempengaruhi sebesar 79.2%. Faktor lain tersebut bisa berupa tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status pernikahan dan lain-lain. Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yakni kompetensi dan kualifikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data, kesimpulan dari penelitian tentang Pelaksanaan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa faktor kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Sehingga dengan adanya kompetensi maka kinerja pegawai dapat meningkat.
2. Faktor kualifikasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, dengan adanya kualifikasi ini maka kinerja pegawai dikatakan tidak selalu meningkat.
3. Kompetensi dan kualifikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran yang perlu dikemukakan oleh peneliti pada yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi dan kualifikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. Oleh karena itu Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan berupaya agar meningkatkan kompetensi dan kualifikasi dengan tetap memperhatikan faktor-faktor lain seperti, motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan, promosi dan lain sebagainya, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Faktor kualifikasi harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial kualifikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, tetapi secara simultan bersama-sama dengan kompetensi dan kualifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Faktor kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan, sehingga kompetensi kerja perlu ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan, maka bagi peneliti lain yang mau mengadakan penelitian serupa, bisa mengambil lebih mendalam apakah benar memang faktor kompetensi benar-benar tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Endang Puspitasari. 2009. Analisis Pengaruh Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Skripsi pada Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Handoko, H. 2003. Keunggulan Kompetitif Melalui manajemen Sumber Daya Manusia dalam Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Amara Books, Yogyakarta.

- Hutapea, P dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, AS. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Naliebrata, A. 2007, *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Reza, M. 2008, *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karier Pegawai (Studi Kasus Kejaksanaan Tinggi Jawa Barat)*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.