

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BINJAI TIMUR KABUPATEN LANGKAT

Oleh:

Kaleb Kaliaga Sebayang ¹⁾

Mei Yosi Silaen ²⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2)}

E-mail:

kaleb@gmail.com ¹⁾

meiyosi@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This research aims to know the influence of career development to the performance at camat office Binjai Timur Langkat Districk. The sample used in this study were 30 respondents. From the processing of the data, a simple linier regression equation is obtained: $Y = 7,524 + 0,52 X$, which means that if the value of the independent variable = 0, then the value of the variable Y (Performance Employee) is 7,524. The regression coefficient of variable X is 0,52, indicating that the career development has a positive effect on the performance employee variable. This means that if the career development variable increases by one unit, the value of the performance employee variable will increase by 0,52. This is because the coefficient value is positive. Partial test (t-test) shows that the career development (X) obtained a significance value of $0,000 < 0,05$, meaning that the career development variabel (X) had a significant effect on the performance employee variable (Y). Based on the determination coefficient test, the value of R Square (R^2) is 0,848. It shows the coefficient of determination is 84,8%, while 15,2% is influenced by other variables outside this study. Based on the explanation above it can be concluded that the career development has a positive and significant effect on performance employee at camat office Binjai Timur. The results of Eka Rulianti's previous research were equally significant and simulta

Keywords: Career Development, Performance Employee.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Binjai Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Dari pengolahan terhadap data, diperoleh persamaan linear sederhana yaitu $Y = 7,524 + 0,52 X$, yang artinya jika nilai variabel independen = 0, maka nilai variabel Y (Kinerja pegawai) adalah 7,524. Koefisien regresi variabel X bernilai 0,52, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel pengembangan karir bertambah satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,52. Hal ini dikarenakan nilai koefisien tersebut bernilai positif. Uji secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,848. Hal ini menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 84,8%, sedangkan 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada kantor camat Binjai Timur. Hasil penelitian terdahulu Eka Rulianti juga sama sama signifikan dan simultan

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Setiap orang yang bekerja pastinya berharap akan mendapat balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang dilakukan dan diberikan ditempat ia bekerja. Salah satunya adalah dengan peningkatan jabatan ke yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya. Sumber Daya manusia dalam arti luas yaitu sebagai Aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan karier adalah upaya untuk mempengaruhi dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian. Karier merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri setiap orang, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Titik awal dari pengembangan karier dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Adapun hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya. Seseorang yang merasa kinerjanya dihargai maka akan bekerja dengan baik dan maksimal.

Efisienasi kinerja pegawai tergantung pada baik buruknya pengembangan karier pegawai itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk memilih dan membahas masalah pengembangan karier pegawai dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat”**.

1.1. Rumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi.

Masalah timbul karna adanya kesangsian atau kebingungan kita terhadap satu hal atau fenomena yang baik yang telah ada ataupun yang akan ada.

Adapun perumusan masalah yang dihadapi oleh Kantor Camat Binjai Timur adalah **“Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur?”**

2. TINJAUAN PUSATAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karier

Dubrin (2013:77) menyatakan bahwa “pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi/organisasi agar dapat saling mengembangkan satu sama lain secara maksimum.”

Menurut Stone (2012:322) pengembangan karier adalah:

Proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa organisasi atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama ia bekerja.

2.1.2. Tujuan Pengembangan Karier

Menurut Dubrin tujuan dari pengembangan karier (Mangkunegara, 2011:77) adalah:

- Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan (*To aid in achieving individual and organizational goals*)
- Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai (*to indicate concern for the welfare of individuals*)

- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan mereka (*to help individuals realize their potential*)
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan (*to strengthen the relationship between the individual and the organizational*)
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial (*to demonstrate social responsibility*)
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan (*to aid affirmative action (EEO) programs*)
- g. Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian (*to reduce turnover and personnels costs*)
- h. Menggiatkan suatu pemikiran atau pandangan jarak waktu yang panjang (*to encourage the long-range point of view*)

2.1.3. Manfaat Pengembangan Karier

Manfaat pengembangan karier (Widodo, 2015:54) adalah:

1. Pengembangan karier memberikan petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier membuka loyalitas dikalangan pegawai.
3. Dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
5. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.

2.1.4. Tahapan Pengembangan Karier

Tahapan pengembangan karier (Simamora, 2004:416) adalah sebagai berikut:

1. Karier awal merupakan tahapan pertama dimana seorang memasuki sebuah organisasi.

2. Karier pertengahan merupakan suatu tahapan dimana setiap individu akan mengalami suatu transisi atau perubahan pada karier mereka.
3. Karier akhir merupakan suatu titik balik terhadap produktivitas, atau penurunan dan pensiun dini, dan dapat mengikuti suatu krisis pertengahan karier.

2.1.5. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karier adalah:

1. Prestasi Kerja
2. Exposure
3. Kesetiaan Organisasi
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh
6. Dukungan Manajemen

2.1.6. Defenisi Kinerja

Moeheriono (2014:95) menyatakan bahwa kinerja adalah “Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.”

Mangkunegara (2012:9) mengatakan bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.7. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Werther dan Davis (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:197) sebagai berikut :

1. *Performance Improvement*
2. *Compensation Adjustment*
3. *Placement Decision*
4. *Training and Development Needs*
5. *Career Planning and Development*
6. *Staffing Process Deficiencies*
7. *Information Inaccuracies and Job Design Errors*
8. *Equal Employment Opportunity*
9. *External Challenges*
10. *Feedback*

2.1.8. Kegunaan Penilaian Kinerja

Sedarmayanti(2010:262) menyatakan bahwa “tujuan atau kegunaan sistem penilaian kinerja secara umum adalah meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi dan pimpinan sebagai dasar mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan”.

2.1.9. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Siagian (2014:234) ada delapan metode yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- Skala Peringkat
- Checklist
- Pilihan Terarah
- Metode Insiden Kritis
- Skala Peringkat yang Dikaitkan dengan Perilaku
- Evaluasi Lapangan
- Tes dan Observasi
- Pendekatan-pendekatan Secara Komperatif

2.1.10. Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Goion (dalam Marwansyah, 2010:243) pada dasarnya kinerja pegawai akan dinilai dengan menggunakan informasi dan beberapa sumber. Secara umum, ada tiga alternatif sumber informasi tentang kinerja pegawai:

- Catatan Produksi Sesungguhnya
- Catatan Pribadi Pegawai
- Pertimbangan Tentang Kinerja

2.1.11. Syarat Efektifnya Penilaian Kinerja

Enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja menurut Cascio (dalam Suawanto dan Priansa, 2011:198), yaitu sebagai berikut:

- Penilai (*Supervisor*)
- Keterkaitan (*Relevance*)
- Kepekaan (*Sensitivity*)
- Keterandalan (*Reliability*)
- Kepraktisan (*Practicality*)
- Dapat Diterima (*Acceptability*)

2.1.12. Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Saat melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerja atau penilaian karya atau juga disebut penilaian prestasi kerja seseorang karyawan harus memiliki pedoman dan dasar penilaian. Pedoman dan dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Yang dimaksud dengan aspek penilaian disini hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik atau dengan kata lain ciri-ciri dari pelaksanaan pekerja yang digunakan kembali untuk menilai setiap pelaksana pekerja yang bersangkutan secara rutin.

2.1.13. Indikator dalam Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator dalam mengukur kinerja yaitu:

- Kualitas; seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- Kuantitas; seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- Pelaksanaan Tugas; yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung Jawab; kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Kada Sebaiknya Penerimaan (Oksept, 2012)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Bank Agri Cabang Hantong	Deskriptif dan Kualitatif	Hasil dan pengujian X terhadap Y menunjukkan t hitung = 12,25 dimana t tabelnya adalah 2,009 dengan nilai signifikansi < 0,05 serta koefisien determinasi didapatkan sebesar 69,39%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Oksey Kades (Oksept, 2008)	Hubungan program pengembangan karir dengan motivasi kerja Karyawan pada PT PLN	Deskriptif dan Kualitatif	Hasil dan pengujian X terhadap Y menunjukkan t hitung = 2,29 dimana t tabelnya adalah 1,701 dengan nilai
3	Eka Rizkiati (Purn, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Ciuma-Ciuma	Deskriptif dan Kualitatif	Dari hasil pengujian di dapat secara besama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ditolah Oleh Penulis 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Pengaruh dari variable pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan dalam model paradigma seperti ditunjukkan di bawah ini:

Gambar 2.3.



Sumber: Diolah oleh penulis
 Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis hasil penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :Terdapat pengaruh antar pengembangan karier dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat.

3. METODE PELAKSANAAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Binje Timur Kabupaten Langkat, jalan Bejo Muno No: 48 Binje Timur. Waktu yang digunakan dalam penelitian dimulai dari bulan Mei 2020 sampai September. 2020

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Binje Timur yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Adapun peneliti menggunakan rumus *full random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel bilamana seluruh jumlah pegawai digunakan sebagai sampel yang berjumlah 30 orang.

Tabel 3.1 daftar distribusi sampel

Subbag	Besar Sampel
Pimpinan	1
Bagian Umum	4
Bagian Keuangan	3
Bagian Pemerintahan	4
Bagian pelayanan umum	4
Bagian Pemberdayaan	3
Bagian bendahara	3
Bagian Tatib	4
Non ASN/Keamanan	4
Jumlah	30

3.3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	Definisi /Konsep	Indikator	Skala Pengukuran
Pengembangan Karier (X)	Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi/organisasi agar dapat saling mengembangkan satu sama lain secara maksimum (Dubrin, 2013)	1.Prestasi Kerja 2. Exposure 3. Kesetiaan Organisasi 4. Mentor dan Sponsor 5. Dukungan Manajer 6. Kesempatan untuk tumbuh	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. (Moesheriono, 2014)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis 2020

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari jawaban responder atas dasar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti berupa kuisioner. Data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1, berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi pada variabel tidak bebas. objek penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada pegawai yang bekerja di “Kantor Camat Binje Timur”

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti disini adalah sumber data primer, karena peneliti langsung mendapatkan informasi dari sumbernya atau objek penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan prngumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan menelaah bahan-bahan pustaka seperti buku-buku

yang memuat teori-teori, karya ilmiah dan bahan lain yang relevan dengan penelitian

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung di objek penelitian. Metode yang digunakan ada 3 jenis yaitu observasi, kuisisioner dan interview.

- a. Observasi langsung, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi yang sebenarnya di lokasi penelitian.
- b. Kuisisioner, yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada pegawai yang menjadi responden secara langsung untuk kemudian dijawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Sehingga diperoleh informasi dengan realitas dan validitas setinggi mungkin.
- c. Interview, yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan pejabat yang berwenang memberi informasi.

3.6. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis dengan regresi linear sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai, yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja

X : Variabel Kompensasi

a : Konstanta 30

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e : Variabel yang tidak diteliti

3.6.2 Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Tabel r sendiri adalah tabel koefisien relasi "r" moment product. Salah satu penggunaan tabel ini adalah pada uji validitas instrumen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r dalam tabel dengan nilai r hasil perhitungan sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pernyataan tersebut valid

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

Keterangan:

r_{xy} : item instrumen variabel dengan totalnya

x : jumlah butir pernyataan

y : skor total pernyataan

n : jumlah sampel r_{xy}

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur.

3.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi data normal tidak. Metode yang lebih handal adalah melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $=1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

3.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, terdiri dari:

a. Uji t (Uji Koefisien Regresi)

Untuk melihat pengaruh dari X terhadap Y dilakukan Uji-t sebagai berikut, dengan kriteria pengujian:

t-hitung > t-tabel Ho ditolak, diterima, artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y

t-hitung > t-tabel Ho diterima, ditolak, artinya variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas". Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 (0<<1). Nilai koefisien determinasi yang kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Binjai Timur

Kecamatan Binjai Timur merupakan satu di antara 5 (lima) kecamatan yang ada di kota Binjai. Sebagai historisnya kecamatan Binjai Timur diawali dengan diresmikannya koordinator Kecamatan pada tahun 1981 di Kotamadya Binjai yakni Koordinator Binjai Utara, Koordinator Binjai Selatan dan Koordinator Binjai Kota.

Kalau dulunya kotamadya Binjai hanya mempunyai 3 kecamatan, dengan terbitnya PP No.10 tahun 1986 tersebut menjadi 5 kecamatan, yakni kecamatan Binjai Utara, kecamatan Binjai Selatan, kecamatan Binjai Barat, kecamatan Binjai Timur dan kecamatan Binjai Kota. Berikut ini adalah daftar nama camat yang pernah menjabat di kecamatan Binjai Timur:

Tabel 4.1 Daftar Nama Camat Yang Pernah Menjabat di Kecamatan Binjai Timur

No	Nama	Masa Jabatan
1	Drs. Amiriyah	1985-1991
2	Elyuzar Siregar, SH	1991-1992
3	Drs. Agus Salim	1992-1995
4	Drs. Mudrik Al Madany	1995-1998
5	M. Taufiq Bahagia, S.Sos	1998-2000
6	Hj. Arnis, B.A	2001-2002
7	Aminuddin Siregar, SH	2002-2002
8	Drs. Hartono	2002-2006
9	Supendi	2006-2008
10	Drs. Syafrizal	2008-2010
11	Martal, SH	2010-2010
12	Drs Syafrizal	2010-2014
13	Nasrullah Effendi, SE	2014-2016
14	Hardiansyah Putra Pohan, S.STP	2016 sampai sekarang

4.1.2. Pemerintahan Kecamatan Binjai Timur Sekarang

Tabel 4.2 Daftar Nama Pejabat di Kecamatan Binjai Timur

No	Nama	Masa Jabatan
1	Camat Binjai Timur	Hardiansyah Putra Pohan, S STP
2	Kapolsek Binjai Timur	AKP Sahala Harahap, SH
3	Danramil 17/ BT	Kapten Ach H.E. Sihombing
4	Sekram	Lilik Suardi
5	Kasi Pemerintahan	Toml Imanil, S.Si
6	Kasi PMK	Dewi Kartika, SE
7	Kasi Trantib	Lena Iskawaty Be Sitepu, SE
8	Kasi Pelayanan Umum	Nepti Santi, A.Md
9	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	Subendra Okto Sembiring, SH
10	Kasubbag Keuangan dan Inventaris	Trim Hariani, S.Sos I
11	KUPTD Pendidikan	H. Sar An Effendi, M.M
12	Kepala Puskesmas Induk T.Tinggi	Dr. Faridah
13	Kepala KUA	Zulham, S.Ag
14	KUPTD Pertanian	Abdul Salim
15	KUPTD KB dan PP	Sei Rezeki
16	Kood. Statistik	Aron Sinaga
17	Lurah Mencirim	Arvintoni, S.IP, M.AP
18	Lurah Tungguro	Supripto, ST
19	Lurah Dataran Tinggi	Martati
20	Lurah Timbang Langkat	Amrun Wibowo, S.Sos
21	Lurah Tanah Tinggi	Dailami, S.AP
22	Lurah Sumber Mulyo Rejo	Ariandi Ayun, S.STP
23	Lurah Sumber Karya	Agus Salim, SE

4.1.3. Gambaran Umum Kecamatan Binjai Timur

1. Geografis

Kecamatan Binjai Timur merupakan salah satu dari 5 kecamatan di kota Binjai yang terletak di wilayah Binjai Timur. Adapun gambaran umum kecamatan Binjai Timur sebagai berikut:

Kecamatan Binjai Timur terletak diantara Lintang Utara : 3⁰31'40"- 3⁰40'2" dan Bujur Timur : 98⁰27'3"-98⁰32'32". Letak kecamatan Binjai Timur diatas permukaan laut : ± 30 m. Luas wilayah : ± 21,70 km². Adapun wilayah Kecamatan Binjai Timur berbatasan dengan:

Sebelah Utara : Kecamatan Binjai Utara
 Sebelah Selatan: Kabupaten Deli Serdang
 Sebelah Barat : Kecamatan Binjai Kota
 Sebelah Timur: Kecamatan Binjai Utara dan Kab. Deli Serdang

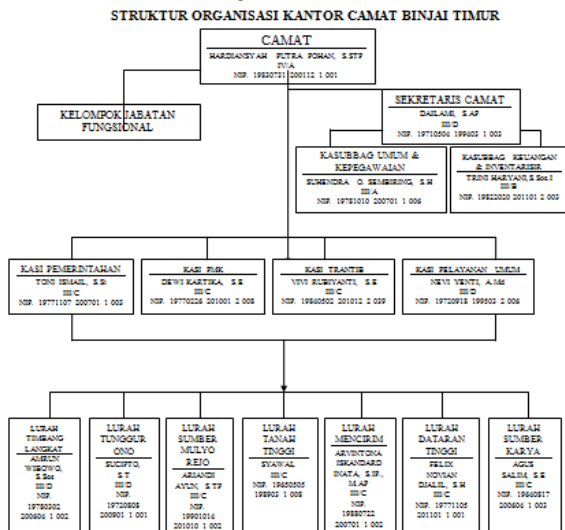
2. Pemerintahan

Berikut banyaknya lingkungan, dirinci menurut kelurahan yang ada di kecamatan Binjai Timur.

Tabel 4.3 Banyaknya Lingkungan Menurut Kelurahan

No	Kelurahan	Lingkungan
1	Mencirim	9
2	Tungguro	16
3	Dataran Tinggi	5
4	Timbang Langkat	10
5	Tanah Tinggi	5
6	Sumber Mulyorejo	10
7	Sumber Karya	10
Jumlah		65

4.1.4. Struktur Organisasi Kantor Camat Binjai Timur



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Binjai Timur

4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan dalam suatu kuesioner. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden.

4.2.1. Analisis Deskriptif Responden

a. Usia Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
19-24	2	6,67
25-30	3	10,00
31-36	5	16,67
> 36	20	66,66
Total	30	100

Sumber: Data kantor Camat Binjai Timur

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 19-24 tahun sebanyak 2 orang atau 6,67%, usia 25-30 tahun sebanyak 3 orang atau 10,00%, usia 31-36 tahun sebanyak 5 orang atau 16,67% dan usia > 36 tahun sebanyak 20 orang atau 66,66%

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	12	40
Perempuan	18	60
Total	30	100

Sumber: Data Kantor Camat Binjai Timur

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 12 orang (40%) dan perempuan sebanyak 18 orang (60%)

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	3	10,00
D3	5	16,67
S1	21	70,00
S2	1	33,33
Total	30	100

Sumber: Data Kantor Camat Binjai Timur

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 10,00%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 16,67%, tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 orang atau 70,00% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 33,33%.

d. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 tahun	4	13,33
6-10 tahun	6	20,00
> 10 tahun	20	66,67
Total	30	100

Sumber: Data Kantor Camat Binjai Timur

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel

a) Variabel X

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi kerja	15	14	1	-	-
2	Exposure	12	15	3	-	-
3	Kesetiaan organisasi	14	8	8	-	-
4	Mentor dan sponsor	17	12	1	-	-
5	Dukungan manajer	11	15	4	-	-
6	Kesempatan untuk tumbuh	15	15	-	-	-

1. Pernyataan No 1, 15 responden yang menyatakan sangat setuju, 14 responden yang menyatakan setuju, 1 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
2. Pernyataan No 2, 12 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden yang menyatakan setuju, 3 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
3. Pernyataan No 3, 14 responden yang menyatakan sangat setuju, 8 responden

yang menyatakan setuju, 8 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju

4. Pernyataan No 4, 17 responden yang menyatakan sangat setuju, 12 responden yang menyatakan setuju, 1 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
5. Pernyataan No 5, 11 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden yang menyatakan setuju, 4 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
6. Pernyataan No 6, 15 responden yang menyatakan sangat setuju, 15 responden yang menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju

b) Variabel Y

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas	9	18	3	-	-
2	Kuantitas	12	14	4	-	-
3	Ketepatan waktu	13	17	-	-	-
4	Efektivitas	13	14	3	-	-
5	Kemandirian	10	10	7	3	-

1. Pernyataan No 1, 9 responden yang menyatakan sangat setuju, 18 responden yang menyatakan setuju, 3 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
2. Pernyataan No 2, 12 responden yang menyatakan sangat setuju, 14 responden yang menyatakan setuju, 4 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
3. Pernyataan No 3, 13 responden yang menyatakan sangat setuju, 17 responden

yang menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju

4. Pernyataan No 4, 13 responden yang menyatakan sangat setuju, 14 responden yang menyatakan setuju, 3 responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju
5. Pernyataan No 5, 10 responden yang menyatakan sangat setuju, 10 responden yang menyatakan setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 3 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju

4.3. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X)

Tabel 4.7 Uji Validitas Pengembangan Karir

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,786	0,361	Valid
2	0,756	0,361	Valid
3	0,803	0,361	Valid
4	0,534	0,361	Valid
5	0,452	0,361	Valid
6	0,553	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu nilai dari setiap item pernyataan $> 0,361$

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,577	0,361	Valid
2	0,778	0,361	Valid
3	0,617	0,361	Valid
4	0,695	0,361	Valid
5	0,781	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan

dinyatakan valid, karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu nilai dari setiap item pernyataan $> 0,361$

4.3.2. Uji Reliabilitas

Adapun kriteria untuk menila relinilitas insturmen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat (Nunnally, 1976 dalam Ghozali, 2007:42.” Suatu kontruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (Cronbach Alpha $> 0,60$)”

1. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa uji reliabilitas tes diperoleh $0,723 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator angket yang diberikan adalah reliabel.

4.3.3. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	5

4.3.4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut singgih Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputuan bias dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

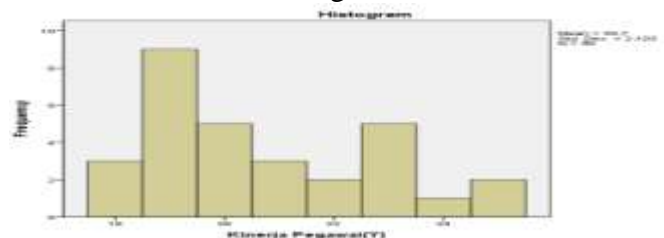
1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika Probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karir	0,218	Normal
Kinerja Pegawai	0,195	Normal

Uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai residual lebih besar dari $0,05$ ($sig > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

1. Pendekatan Histogram

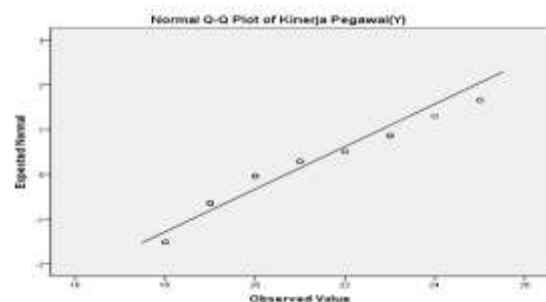


Grafik 4.2 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan grafik di histogram pada gambar 4.2 terlihat bahwa variabel terdistribusi secara normal, hal ini ditunjukkan oleh data yang berbentuk lonceng.

2. Pendekatan Grafik



Grafik 4.3 Grafik Normal P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan grafik scatter plot pada gambar 4.3 diatas terlihat bahwa titik yang mengikuti data disepanjang garis diagona. Dengan demikian data lebih berdistribusi normal.

4.3.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data hasil penelitian, maka dilakukan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,524	3,331		2,259	,032
	P.Karir	,502	,126	,600	3,973	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengembangan karir sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,524 + 0,52 X_1$$

Adapun arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 7,524. Ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel independent yaitu pengembangan karir maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 7,524.
- Koefisien Pengembangan karir (b₁) = 0,52. Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1 % maka pengaruh kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,52 %

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1. Uji Parsial (t-test)

Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,524	3,331		2,259	,032
	P.Karir	,502	,126	,600	3,973	,000

a. Dependent Variable: K.Pegawai

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa t_{hitung} masing-masing variabel. Untuk variabel pengembangan karir (X) diperoleh t_{hitung} = 3,973 > t_{tabel} yang didapat dengan α = 5 % dan dk = 27 yaitu 2,05 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang artinya pengembangan karir (X) pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.2. Uji Simultan (F-test)

Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji -F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,634	1	4,634	6,463	,017 ^b
	Residual	19,671	28	,703		
	Total	24,305	29			

a. Predictors: (Constant), P.Karir

b. Dependent Variable: Abs_RES

Dari tabel 4.16 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 6,453 sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan dk = 30-2 = 28 dengan taraf signikansi 5% adalah 2,44. Dengan demikian F_{hitung} = 6,453 > F_{tabel} = 2,44 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir (X) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.4.3. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	,848	,720	,712	,838	,720	6,463	1	28	

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat disimpulkan:

- Nilai R = 0,848, artinya hubungan antara variabel pengembangan karir dan kinerja mempunyai pengaruh yang kuat
- Nilai R Square = 0,848 atau 84,8 % artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir sedangkan sisanya 15,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti penghargaan kedisiplinan dan insentif lainnya yang diberikan oleh Camat Binjai Timur.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Terkadang banyak pegawai selama ini sulit untuk mengembangkan karirnya disebabkan kurangnya informasi yang di dapat serta waktu untuk meningkatkan karir tidak ada karena kesibukan kerja di masing-masing unit. Oleh karena itu, setiap pimpinan harus memberikan kesempatan kepada

setiap pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan dan waktu untuk izin belajar serta dapat memberikan *reward* kepada pegawai yang bekerja dengan baik sehingga setiap pegawai berusaha meningkatkan kompetensinya masing-masing. Dari hasil penelitian terdahulu Erika rulianti (2018) bahwa variable x dan dan y secara simultan , bahwa kesempatan untuk mengembangkan karier dan pelatihan dapat membrikan nilai tambah bagi karyawan.

5. SIMPULAN

1. Uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan $Y = 7,524 + 0,52 X$, yang artinya jika nilai variabel independen = 0, maka nilai variabel Y (kinerja pegawai) adalah 7,524. Koefisien regresi variabel X bernilai 0,52, menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir bertambah satu satuan, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,52. Hal ini dikarenakan nilai koefisien tersebut bernilai positif.
2. Variabel pengembangan karir (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji secara parsial (uji t) dimana Pengembangan karir (X) memperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,973) > t_{tabel} (2, 259)$.
3. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) adalah 0,848 menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 84,8%, sedangkan 15,2 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti faktor kemampuan dan keterampilan karyawan, gaji, intensif dan motivasi karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M.Ma'aruf. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Bandung : Alfabeta

- Azhar, Arsyad. 2010, *Media Pembelajaran*, Jakarta : Grafindo Persada
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Raksa
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Maju Mundur
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soedarsono, Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung : Manggu Media
- Sugiyono. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta