

ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN KARIER DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERTAMBANGAN PROVINSI PAPUA

Munawir Lobubun

Dosen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

Abstract

This research was conducted with the aim of examining how the career development system and the performance of civil servants at the Papua Provincial Agricultural Service and to find out whether the career development system for class advancement can affect the performance of civil servants at the Papua Provincial Agricultural Service. The results showed that 1) the average career development score was 21.5714 and standard deviation was 2.17945 from the number of respondents 49 people. Meanwhile, the average morale ratio is 21.8571 with a standard deviation of 1.77951. Based on the description, this illustrates that there is almost the same ratio between career developers and work workers, where the tabulation results show the distribution of respondents' answers spread across all specified categories; 2) After analysis with SPSS, the linear regression equation in this study is $Y(SK) = 8.198 + 0.612 (PK)$; 3) a correlation coefficient of 0.500 means that there is a positive relationship between the independent variables of Career Development (X_1) and the dependent variable of Morale (Y), this shows that if the value of X rises, it will be responded with an increase in the value of Y . While the results of the coefficient of determination (R^2), show how much the proportion of variation in the independent variable is able to explain the variation of the dependent variable. The regression results show an adjusted value of $R^2 = 0.550$ means that 55 percent of the variation in the morale variable can be explained by the variation of the independent variable, namely Career development (X) The remaining 45 percent were influenced by other variables outside the model that could not be explained. This means that if career development is improved, the morale of employees within the Papua Provincial government, especially in the Agriculture Office, will be increased so that it can improve the performance of employees.

Keywords : Career Development System, Morale

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana bentuk sistem pengembangan karier dan kinerja pegawai negeri Sipil pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua dan untuk mengetahui apakah sistem pengembangan karier untuk kenaikan golongan dapat mempengaruhi kinerja pegawai negeri Sipil pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) rata-rata skor pengembangan karier adalah sebesar 21,5714 dan standar deviasi sebesar 2,17945 dari jumlah responden 49 orang. Sedangkan ratio semangat kerja rata-rata adalah sebesar 21,8571 dengan standart deviasi sebesar 1,77951. Berdasarkan uraian maka ini menggambarkan bahwa hampir sama ratio antara pengembang karier dan semngat kerja, dimana hasil tabulasi menunjukkan sebaran hasil jawaban responden menyebar pada semua kategori yang ditetapkan; 2) Setelah dilakukan analisis dengan SPSS maka persamaan regresi linier pada penelitian ini yaitu $Y(SK) = 8,198 + 0,612 (PK)$; 3) koefisien korelasi sebesar 0,500 artinya terdapat hubungan positif antara variabel-variabel independen Pengembangan Karier (X_1) dan variabel dependen Semangat Kerja (Y) hal ini menunjukkan bahwa jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y . Sedangkan Hasil koefisien determinasi (R^2), menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil regresi menunjukkan nilai adjusted $R^2 = 0,550$ bermakna bahwa 55 persen variasi variabel semangat kerja mampu

dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yakni pengembangan Karier (X) sisanya sejumlah 45 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model tersebut yang tidak dapat dijelaskan. Artinya bahwa jika pengembangan karir ditingkatkan maka semangat kerja pegawai dilingkungan pemerintah Provinsi Papua khususnya pada Dinas Pertambangan akan lebih meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Kata Kunci : Sistem Pengembangan Karier, Semangat Kerja

Latar Belakang

BAB I PENDAHULUAN

This research was conducted with the aim of examining how the career development system and the performance of civil servants at the Papua Provincial Agricultural Service and to find out whether the career development system for class advancement can affect the performance of civil servants at the Papua Provincial Agricultural Service. The results showed that 1) the average career development score was 21.5714 and standard deviation was 2.17945 from the number of respondents 49 people. Meanwhile, the average morale ratio is 21.8571 with a standard deviation of 1.77951. Based on the description, this illustrates that there is almost the same ratio between career developers and work workers, where the tabulation results show the distribution of respondents' answers spread across all specified categories; 2) After analysis with SPSS, the linear regression equation in this study is $Y(SK) = 8.198 + 0.612 (PK)$; 3) a correlation coefficient of 0.500 means that there is a positive relationship between the independent variables of Career Development (X1) and the dependent variable of Morale (Y), this shows that if the value of X rises, it will be responded with an increase in the value of Y. While the results of the coefficient of determination (R²), show how much the proportion of variation in the independent variable is able to explain the variation of the dependent variable. The regression results show an adjusted value of R² = 0.550 means that 55 percent of the variation in the morale variable can be explained by the variation of the independent variable, namely Career development (X) The remaining 45 percent were influenced by other variables outside the model that could not be explained. This means that if career development is improved, the morale of employees within the Papua Provincial government, especially in the Agriculture Office, will be increased so that it can improve the performance of employees.

Keywords : Career Development System, Morale

LATAR BELAKANG

Pengembangan Karir merupakan subfungsi dari Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*). Subfungsi yang lainnya adalah Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*). Dengan demikian jelaslah bahwa pengembangan karir diperlukan untuk menjamin aspek kemampuan kerja seorang tenaga kerja untuk menunjukkan prestasi kerja yang diharapkan (Bambang Wahyudi, 2002).

Dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (*career planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (*career management*). Pengembangan karir dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karir seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berfokus pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Career planning (perspektif individu) menekankan pada kesadaran seseorang agar lebih peduli pada kemampuan, minat, nilai, kesempatan, hambatan, pilihan dan konsekuensi yang dimilikinya. Hal ini menyangkut subproses : pilihan pekerjaan, pilihan organisasi, pilihan penugasan dan pengembangan karir sendiri. Sedangkan *career management* (perspektif institusi) menyangkut proses yang dilakukan oleh organisasi dalam mempersiapkan, mengimplementasikan dan mengontrol rencana karir seseorang dalam organisasi. Subprosesnya adalah rekrutmen dan seleksi, pengalokasian Sumber Daya Manusia, penilaian dan evaluasi, pelatihan dan pengembangan. Dalam rangka usaha meningkatkan pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu upaya terwujudnya prestasi kerja bagi setiap individu (Pegawai Negeri Sipil) maka pemerintah telah menetapkan aturan Nomor 99 tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat atau Golongan bagi Pegawai negeri Sipil. Dalam aturan tersebut disampaikn bahwa seorang pegawai dapat menduduki jabatan dan tertentu melalui sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan terhadap Negara. Selain itu, kenaikan pangkat juga dimaksudkan sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya. Karena kenaikan pangkat merupakan penghargaan dan setiap penghargaan baru mempunyai nilai apabila kenaikan pangkat tersebut diberikan tepat pada orang dan tepat pada waktunya. Berhubung dengan itu, maka setiap atasan berkewajiban mempertimbangkan kenaikan pangkat bawahannya untuk dapat diberikan tepat pada waktunya.

Dalam Peraturan Pemerintah ini diatur tentang ketentuan mengenai sistem, masa, jenis, dan syarat kenaikan pangkat, dengan maksud agar dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil berdasarkan norma, standar, dan prosedur yang sama pada semua instansi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka sangat penting adanya perumusan masalah sehingga dalam pembahasan selanjutnya akan lebih mudah dan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu, penulis merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk sistem pengembangan karier dan Semangat Kerja pegawai negeri Sipil pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua?
2. Apakah sistem pengembangan karier untuk kenaikan golongan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai negeri Sipil pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua?

PEMBATASAN MASALAH

Untuk membatasi ruang lingkup penulisan dalam penelitian ini serta mempermudah penulis agar lebih terarah sesuai yang diharapkan maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan melalui indikator permasalahan dimana untuk sistem pengembangan karier untuk kenaikan golongan melalui indikator studi lanjut, mengikuti diklat, mengikuti kursus, Sedangkan untuk indikator Semangat Kerja adalah Menyelesaikan pekerjaan Tepat Waktu, cepat tanggap akan arahan dari Atasan, Masuk dan pulang kantor tepat waktu. DARI INTERNET :Kegairahan/antusias,Kualitas untuk bertahan, Kekuatan untuk melawan stres/frustasi dan semangat berkelompok.

Landasan teori

Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko (2000: 123), "Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang". Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir

Menurut Simamora (2004: 289) Pengembangan karir sebagai berikut: Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuannya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

Tujuan Pengembangan karir

Menurut Moekijat (1995:90) bahwa tujuan pengembangan karir antara lain:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
- c. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman sesama karyawan dengan pimpinan.

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para pegawai didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

Kegiatan Pengembangan karir

Menurut Handoko (2000:131) ada beberapa kegiatan pengembangan karir individual yaitu:

- a. Prestasi kerja
- b. Exposure
- c. Permintaan berhenti
- d. Kesetiaan organisasional
- e. Mentors dan sponsors
- f. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Kegiatan pengembangan karir tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Faktor-faktor Pengembangan karir

Menurut Siagian (2002:207), berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
- b. Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
- d. Minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
- e. Tingkat kepuasan
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut A. Sitohang (2006:213) adalah:

1. Kebijakan organisasi
Merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.
2. Prestasi kerja
Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.
3. Latar belakang pendidikan
Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya

semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi *Turn Over* karyawan.

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Manfaat Pengembangan karir

Perusahaan perlu mengarahkan pengembangan karir tersebut agar dapat menghasilkan manfaat yang menguntungkan. Menurut siagian (2002:210) diantara sekian banyak manfaat yang dipetik oleh organisasi, ada lima manfaat yang sering mendapat sorotan utama, sebagai berikut:

- a. Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan dimasa depan
- b. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir para anggota organisasi menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi dan komitmen organisasional yang lebih besar di kalangan pegawai
- c. Telah umum dimaklumi bahwa dalam diri setiap orang masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar merubah sifatnyadari potensi menjadi kekuatan nyata.

Dengan adanya sasaran karir yang jelas para pegawai terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi oleh perilaku positif sehingga organisasi semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarnya dan para pegawai pun mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, interpretasi apa pun yang diberikan mengenai kepuasan itu.

- d. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga dalam arti professional.
- e. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga yang terhalang pengembangan karirnya hanya karena atasan langsung mereka.

Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2000:35), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran Karyawan ditempat kerja
- b. Ketepatan karyawan datang/pulang kerja
- c. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam suatu organisasi.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Pembahasan

Bentuk Pengembangan Karier Dan Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua

Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier dalam mewujudkan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Jenjang karier yang dilalui oleh semua pegawai negeri sipil tentunya adalah sama dimana jenjang karier tersebut sudah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku sebagaimana yang diuraikan dalam Permen Nomor 34 Tahun 2012 yang tentunya bentuk pengembangan karier pegawai yang dilakukan pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua sebagai berikut:

1. Studi Lanjut
2. Adanya roling jabatan dan tugas
3. Kenaikan pangkat

Pengaruh Sistem Pengembangan Karier Untuk Kenaikan Golongan Dapat Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertambangan Provinsi Papua

Untuk mengukur Pengaruh pengembangan karier terhadap semangat kerja maka penulis menguraikan hasil penelitian berdasarkan hasil jawaban kuisisioner, dimana untuk kuisisioner Pengembangan Kerier sebagai variabel (x) penulis menyusun pertanyaan sebanyak 5 aitem dan semangat kerja yang merupakan variabel (Y) disusun dalam 5 pertanyaan. Item pertanyaan yang diajukan untuk mendapatkan nilai atas indicator menggunakan skala Likket yang terdiri dari poin (5=sangat setuju, 4 =setuju, 3 = tidak setuju, 2 = kurang setuju, 1 = sangat tidak setuju). Berdasarkan hasil jawaban kuisisioner tersebut selanjutnya penulis membuat rekapitulasi jawaban masing-masing- masing responden yang kemudian dilakukan analisis dengan menggunkan SPSS versi 14.00 yang hasil analisisnya dapat penulis uraikan menjadi 4 bagian yakni: 1) Distribusi Frekvensi, 2) pengujian data, 3) serta analisis data, 4) uji hipotesisi.

1. Analisis Distribusi Frekuensi

Distribusi frekwensi adalah analisa data dalam bentuk ratio baik frekwensi, yang akan memperlihatkan tingkat persentase dari berbagai tanggapan responden baik untuk variabel bebas pengembangan karir (x) maupun variabel terikat semangat kerja (Y). Untuk lebih jelas tentang distribusi frekuensi tersebut penulis menguraikannya sebagai berikut:

Tabel 1 Data Hasil Analisa Dalam Bentuk Distribusi frekwensi
 PENGEMBANGAN KARIER

| Keterangan | Akumulasi Data | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 16.00 | 1 | 1.4 | 2.0 | 2.0 |
| | 17.00 | 1 | 1.4 | 2.0 | 4.1 |
| | 18.00 | 2 | 2.8 | 4.1 | 8.2 |
| | 19.00 | 4 | 5.6 | 8.2 | 16.3 |
| | 20.00 | 7 | 9.7 | 14.3 | 30.6 |
| | 21.00 | 7 | 9.7 | 14.3 | 44.9 |
| | 22.00 | 11 | 15.3 | 22.4 | 67.3 |
| | 23.00 | 7 | 9.7 | 14.3 | 81.6 |
| | 24.00 | 3 | 4.2 | 6.1 | 87.8 |
| | 25.00 | 6 | 8.3 | 12.2 | 100.0 |
| | Total | 49 | 68.1 | 100.0 | |
| Missing | System | 23 | 31.9 | | |
| Total | | 72 | 100.0 | | |

Sumber Data: Hasil Analisis Program SPSS Versi 14.00.,, 2013

Berdasarkan uraian dalam tabel diatas maka, terlihat bahwa jumlah responden adalah sebanyak 49 orang dari jumlah populasi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa dari kuisisioner yang disebar sesuai jumlah populasi namun yang dapat dikumpulkan oleh peneliti hanya 49 lembar kuisisioner. Selanjutnya bahwa dari total akumulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa yang jumlah nilainya 16 sebanyak 2,0 % atau 1 orang responden, jumlah nilai 17 diperoleh dari 1 orang responden atau mencapai 2,0 %, yang jumlah nilai 18 sebanyak 4,1 % atau ada 2 responden, yang menjawab dengan jumlah nilai 19 ada 4 orang atau 8,2%, yang menjawab dengan jumlah nilai 20 ada 7 pegawai atau mencapai 14,3 %, yang menjawab dengan jumlah nilai 21 ada 7 orang atau mencapai 14,3%, untuk jumlah nilai 22 sebanyak 11 orang pegawai atau mencapai 22,4 %, sedangkan untuk jumlah nilai sebanyak 23 yang menjawab ada 7 orang pegawai atau mencapai 14,3 %, kemudian yang memiliki nilai 24 hanya 4 orang pegawai atau mencapai

6,1 % dan yang jumlah nilai paling besar yakni 25 diperoleh dari 6 orang pegawai atau mencapai 12,2 %. Dengan demikian maka jumlah nilai dengan persentase yang paling tinggi jawabannya adalah 22 dari 49 responden.

Tabel 2 Data Hasil Analisa Dalam Bentuk Distribusi frekwensi
SEMANGAT KERJA

| Keterangan | Akumulasi Data | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18.00 | 2 | 2.8 | 4.1 | 4.1 |
| | 19.00 | 2 | 2.8 | 4.1 | 8.2 |
| | 20.00 | 6 | 8.3 | 12.2 | 20.4 |
| | 21.00 | 12 | 16.7 | 24.5 | 44.9 |
| | 22.00 | 9 | 12.5 | 18.4 | 63.3 |
| | 23.00 | 10 | 13.9 | 20.4 | 83.7 |
| | 24.00 | 3 | 4.2 | 6.1 | 89.8 |
| | 25.00 | 5 | 6.9 | 10.2 | 100.0 |
| | Total | 49 | 68.1 | 100.0 | |
| Missing | System | 23 | 31.9 | | |
| Total | | 72 | 100.0 | | |

Sumber data: Hasil Analisis Program SPSS Versi 14.00,2013

Berdasarkan uraian dalam tabel diatas maka, terlihat bahwa kuisisioner yang disebar sesuai jumlah populasi menunjukkan dari total akumulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa yang yang memberi nilai dengan jumlah 18 sebanyak 2 orang responden atau mencapai 4,1 %, demikian dengan jumlah nilai 19. Sedangkan responden memberi jawaban dengan jumlah nilai 20 ada 6 orang atau mencapai 12,2 %, yang memberi jawaban dengan jumlah nilai 21 ada 12 orang atau mencapai 24,5%, untuk responden yang menjawab dengan jumlah nilai 22 sebanyak 9 orang atau mencapai 18,4 %, sedangkan untuk jumlah nilai sebanyak 23 yang menjawab ada 10 orang atau mencapai 20, 4%, kemudian yang memiliki nilai 24 hanya 3 orang atau mencapai 6,1 % dan yang jumlah nilai paling besar yakni 25 diperoleh dari 5 orang atau mencapai 10,2 %. Dengan demikian maka jumlah nilai dengan persentase yang paling tinggi pada kuisisioner semangat kerja adalah dengan jumlah jawaban adalah 21 yakni sebanyak 12 orang dari 49 responden.

Tabel 3 Data Hasil Analisa Dalam Bentuk Deskriptif statistik

| Keterangan | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------------|---------|----------------|----|
| PENGEMBANGAN KARIER | 21.5714 | 2.17945 | 49 |
| SEMANGAT KERJA | 21.8571 | 1.77951 | 49 |

Sumber : Hasil Analisis Program SPSS Versi 14.00, 2013

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pengembangan karier adalah sebesar 21,5714 dan standar deviasi sebesar 2,17945 dari jumlah responden (jumlah pegawai) 125 orang. Ratio semangat kerja rata-rata adalah sebesar 21,8571 dengan standart deviasi sebesar 1,77951. Berdasarkan uraian maka ini menggambarkan bahwa hampir sama ratio antara pengembang karier dan semangat kerja, dimana hasil tabulasi menunjukkan sebaran data menyebar pada semua kategori yang ditetapkan.

Analisis Regresi.

Analisis hasil regresi akan melengkapi hasil pembahasan sebelumnya tentang analisis statistik deskriptif dengan mengkaji pengaruh pengembangan karier (X) terhadap semangat (Y). Untuk mengetahui adanya korelasi apakah kuat atau lemah antar variabel independen dengan variabel dependen, maka uji multikolinearitas dilakukan dengan cara mendiagnosa

perubahan pada koefisien regresi linear (multiple R), koefisien determinasi (R^2), dan standard error melalui analisis regresi. Untuk menentukan variabel yang mempunyai korelasi terbesar yang lebih dahulu dimasukkan dalam persamaan regresi. Jika masuknya satu variabel independen tidak menyebabkan turunnya koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dan naiknya standard error, berarti variabel independen yang masuk dalam persamaan regresi tidak menyimpang dari asumsi multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Analisa Data Model Summary

| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .500 | .550 | .534 | 1.90798 | .550 | 15.631 | 1 | 47 | .000 | 2.001 |

a Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA

b Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER

Berdasarkan tabel 4 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,500 artinya terdapat hubungan positif antara variabel-variabel independen Pengembangan Karier (X1) dan variabel dependen Semangat Kerja (Y) hal ini menunjukkan bahwa jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y.

Hasil koefisien determinasi (R^2), menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil regresi menunjukkan nilai adjusted $R^2 = 0,550$ bermakna bahwa 55 persen variasi variabel semangat kerja mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yakni pengembangan Karier (X) sisanya sejumlah 45 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model tersebut yang tidak dapat dijelaskan. Artinya bahwa jika pengembangan karir ditingkatkan maka semangat kerja pegawai dilingkungan pemerintah Provinsi Papua khususnya pada Dinas Pertambangan akan lebih meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Selanjutnya penulis akan menguraikan hasil analisis untuk menentukan besarnya koefisien dari masing-masing variabel berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Analisis Coefficients

| | | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | | Correlations | | |
|-------|----------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) | 8.198 | 3.394 | | 2.416 | .020 | 1.371 | 15.025 | | |
| | Semangat Kerja | .612 | .155 | .500 | 3.954 | .000 | .301 | .923 | .500 | .500 |

a Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIER

Berdasarkan tabel 4.5 hasil analisis Coefficient diatas menunjukkan hasil yaitu nilai konstanta (a) sebesar 8,198, nilai koefisien semangat kerja (X1) sebesar 0,612 atau mencapai 61,2% . Ini berarti bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y(SK) = 8,198 + 0.612 (PK)$$

Dimana jika tidak dilakukan pengembangan karir pegawai pada Dinas pertambangan maka secara konstan semangat kerja pegawai akan mendapatkan nilai sebesar 8,198 % , demikian halnya bahwa besaran nilai dari pengembangan karir pegawai adalah 0,612 atau

61,2 % meskipun semangat kerja . Artinya bahwa pengembangan karir lebih memegang peranan dalam upaya peningkatan semangat kerja yang mengarah pada kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian pada bab pembahasan maka, penulis dapat membuat kesimpulan bahwa:

- 1) Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pengembangan karir adalah sebesar 21,5714 dan standar deviasi sebesar 2,17945 dari jumlah responden 49 orang. Sedangkan ratio semangat kerja rata-rata adalah sebesar 21,8571 dengan standart deviasi sebesar 1,77951. Berdasarkan uraian maka ini menggambarkan bahwa hampir sama ratio antara pengembang karir dan semangat kerja, dimana hasil tabulasi menunjukkan sebaran hasil jawaban responden menyebar pada semua kategori yang ditetapkan;
- 2) Setelah dilakukan analisis dengan SPSS maka persamaan regresi linier pada penelitian ini yaitu $Y(SK) = 8,198 + 0,612 (PK)$;
- 3) koefisien korelasi sebesar 0,500 artinya terdapat hubungan positif antara variabel-variabel independen Pengembangan Karier (X1) dan variabel dependen Semangat Kerja (Y) hal ini menunjukkan bahwa jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y. Sedangkan Hasil koefisien determinasi (R^2), menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil regresi menunjukkan nilai adjusted $R^2 = 0,550$ bermakna bahwa 55 persen variasi variabel semangat kerja mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yakni pengembangan Karier (X) sisanya sejumlah 45 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model tersebut yang tidak dapat dijelaskan. Artinya bahwa jika pengembangan karir ditingkatkan maka semangat kerja pegawai dilingkungan pemerintah Provinsi Papua khususnya pada Dinas Pertambangan akan lebih meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
- 4) koefisien korelasi sebesar 0,500 artinya terdapat hubungan positif antara variabel-variabel independen Pengembangan Karier (X1) dan variabel dependen Semangat Kerja (Y) hal ini menunjukkan bahwa jika nilai X naik maka akan direspon dengan kenaikan nilai Y. Sedangkan Hasil koefisien determinasi (R^2), menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil regresi menunjukkan nilai adjusted $R^2 = 0,550$ bermakna bahwa 55 persen variasi variabel semangat kerja mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya yakni pengembangan Karier (X) sisanya sejumlah 45 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model tersebut yang tidak dapat dijelaskan. Artinya bahwa jika pengembangan karir ditingkatkan maka semangat kerja pegawai dilingkungan pemerintah Provinsi Papua khususnya pada Dinas Pertambangan akan lebih meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung
- Fathoni Abdurahman. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Purwanto dan Suharyadi. 2004. *Statistik Ekonomi dan Bisnis*, Penerbit Erlangga, Jakarta:
- Suwatno, Tjutju Yuniarsi .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung:
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Bilson Simamora, 2005, *Analisis Multivariat Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Handayani Nawawi, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.
- T. Hani Hamndoko, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit
- M. Manulang, Drs., 1994, *Management Personalia*. Cetakan ke-13, Ghalia Indonesia.
- Malayu S. P Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta: Grasindo

Malayu S. P Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi ke enam, Bandung.