

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI
ALFATAH ILMAL ASSYAR PUTRA
NIM :01011381520138
Jurusan Manajemen**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
TAHUN 2019**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura

Provinsi Sumatera Selatan)

Disusun Oleh :

Nama : Alfatah Ilmal Assyar Putra

NIM : 01011381520138

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

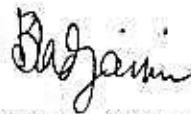
Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal

:

26 / 08 / 2019



Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A.

NIP.195307071979032001

Tanggal

:

26 / 08 / 2019

Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.

NIP.198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Sumatera Selatan)

Disusun oleh :

Nama : Alfatah Ilmal Assyar Putra

NIM : 01011381520138

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

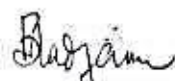
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 24 Oktober 2019

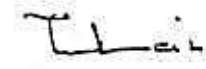
Ketua


Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A.
NIP. 195307071979032001

Anggota


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Anggota


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
NIP. 195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.d
NIP. 1975090011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Alfatah Ilmal Assyar Putra
NIM : 01011381520138
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Sumatera Selatan)

Pembimbing :

Ketua : Prof.Dr. Badia Perizade,M.B.A
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M
Tanggal Ujian : 24 Oktober Tahun 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 24 Oktober Tahun 2019



Alfatah Ilmal Assyar Putra
NIM : 01011381520138

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penyusunan skripsi ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada beberapa pihak yang membantu penyelesaian skripsi, terutama kedua orang tua yang tiada hentinya selalu memberikan semangat dan mendoakan. Sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan, dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya tercinta dan adik-adik saya tersayang yang telah memberikan dukungan, motivasi, inspirasi, nasihat, waktu, dan doa-doa terbaik yang tak hentinya dipanjatkan untuk kesuksesan dan keberhasilan selama ini.
3. Ibu Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A dan Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen dan pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, motivasi dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Isnı Andriana, S.E. M.Fin.,Phd selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Reza Ghasarna, S.E.,M.M.,M.B.A.,selaku Pengelola Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
6. Bapak Prof. Dr. H.Taufik Marwa, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Bapak Drs. H. Dian Eka, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingannya dalam mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terimakasih atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
9. Temana-teman POHON, teman-teman grup BEDULUR, teman-teman Manajemen 2015, dan teman-teman Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas duungannya dan semangatnya selama masa perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan orang-orang yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sadar skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak. Penulis juga memohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, 20 Oktober Tahun 2019

Penulis,



Alfatah Ilmal Assyar Putra
NIM.01011381520138

ABSTRAK

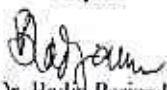
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI SUMATERA SELATAN.

Pengembangan karier merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam penelitian ini yang dilakukan survey adalah karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura provinsi Sumatera Selatan dengan populasi sebanyak 131 orang. Dengan menggunakan metode slovin didapatkan responden sebanyak 99 orang. Untuk menjawab tujuan penelitian dilakukan dengan analisa regresi sederhana. Pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini, Saran yang bisa diberikan penulis adalah dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura provinsi Sumatera Selatan agar melakukan evaluasi secara berkala terhadap pendidikan dan pelatihan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

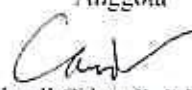
Kata kunci : Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

Palembang, 29 Oktober 2019

Ketua


Prof. Dr. Badi Perizade, M.B.A
NIP. 195307071979032001

Anggota


Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF AGRICULTURE AND FOOD CROPS AND HORTICULTURE SOUTH SUMATERA PROVINCE

Career development is a way for organizations to support or improve employee performance. In this study the survey conducted was an employee of the Department of Agriculture and Food Crops and Horticulture, South Sumatra province with a population of 131 people. By using the Slovin method, there were 99 respondents. To answer the research objectives, a simple regression analysis is used. Career development has a positive and significant influence on the performance of employees of the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra province. Based on the results of this study, the advice that can be given by the author is in order to improve the performance of the employees of the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra province in order to conduct periodic evaluations of the education and training of employees in order to achieve organizational goals.

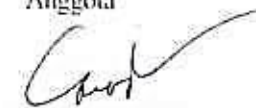
Keywords: Career Development, Employee Performance

Palembang, 19 Januari 2019

Ketua

Anggota


Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A.
NIP. 195307071979032001


Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

MOTTO

“Jika ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda.”

Kupersembahkan karya tulis ini, Kepada :

- Allah SWT
- Orang Tua
- Keluarga
- Sahabat
- Almamater

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Alfatah Ilmal Assyar Putra

NIM : 01011381520138

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan)

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi

Ketua,

Anggota



Prof. Dr. Badia Perizade, M.B.A.
NIP. 195307071979032001



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIM. 198104022008011013

RIWAYAT HIDUP



Nama : Alfatah Ilmal Assyar Putra

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 07 – 07 – 1996

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Anggar Kampus Blok E No 10 Palembang

Email : alfatailmal@gmail.com

Pendidikan Formal : -

Sekolah Dasar : SD Negeri 3 Tapos Depok, Jawa Barat (2008)

SMP : SMP Negeri 3 Palembang (2011)

SMA : SMA Negeri 1 Palembang (2014)

Strata - 1 (S1) : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (2015)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
MOTTO	ix
SURAT PERNYATAAN	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Pengembangan Karier	10
2.1.1. Pengertian Pengembangan Karier	10
2.1.2. Tujuan Pengembangan Karier	12
2.1.3. Bentuk Pengembangan Karier	14
2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karier	15
2.1.5. Prinsip-prinsip dalam Pengembangan Karier	18
2.1.6. Keuntungan Karier	18
2.2. Teori Kinerja	19
2.2.1. Pengertian Kinerja	19

2.2.2. Fakror-faktor yang mempengaruhi Kinerja	20
2.2.3. Indikator Kinerja	23
2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.2.5. Pengukuran Kinerja	25
2.3. Hubungan Pengembangan Karier dan Kinerja	26
2.4. Penelitian Terdahulu	27
2.5. Kerangka Pemikiran	30
2.6. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
3.1. Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2. Rancangan Penelitian	31
3.3. Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1. Jenis data.....	32
3.3.2. Sumber Data.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Populasi dan Sampel	33
3.5.1. Populasi	33
3.5.2. Sampel	34
3.6. Uji Instrumen Penelitian	36
3.6.1. Uji Validitas	37
3.6.2. Uji Reliabilitas	37
3.7. Teknik Analisis Data	37
3.7.1. Analisa Regresi Sederhana	37
3.7.2. Koefisien Korelasi (r)	38
3.7.3. Koefisien Determinasi (R^2)	39
3.8. Uji Hipotesis	39
3.9. Definisi Operasional Variabel	40
BAB IV.HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Gambaran Umum Organisasi	44
4.1.1. Pelayanan Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	48
4.1.2. Capaian Produksi Padi dari Tahun 2009 – Tahun 2013 .	49
4.1.3. Isu-isu Strategis Berkaitan dengan Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah.....	50
4.1.4. Visi dan Misi	51
4.1.4.1. Visi	51

4.1.4.2. Misi	51
4.1.5. Kebijakan	52
4.1.6. Program dan Indikator Kinerja.....	52
4.1.6.1. Program	52
4.1.6.2. Indikator Kinerja	53
4.2. Hasil Penelitian	54
4.2.1. Karakteristik Responden	54
4.2.1.1. Jumlah Responden	54
4.2.1.2. Jenis Kelamin Responden	54
4.2.1.3. Usia Responden	55
4.2.1.4. Pendidikan Responden	55
4.2.1.5. Masa Kerja Responden	56
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian	58
4.2.2.1. Uji Validitas	58
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	60
4.3. Analisis Deskriptif	61
4.3.1. Persepsi Responden terhadap Pengembangan Karier	63
4.3.2. Persepsi Responden terhadap Kinerja Karyawan	64
4.4. Uji Statistik	67
4.4.1. Analisis Regresi Sederhana	67
4.4.2. Analisis Koefisien Korelasi	69
4.4.3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.5. Uji Hipotesis	70
4.6. Pembahasan	71
BAB V.KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin Tahun 2018	4
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan, Golongan, dan Jabatan Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan	5
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Pendidikan	6
Tabel 1.4 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengikuti Diklat Penjenjangan	6
Tabel 1.5 Target dan Realisasi Produksi Padi di Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018	7
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Penelitian Peneliti ...	29
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018	36
Tabel 3.2 Kategori Koefisien Korelasi	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Pertumbuhan Produksi Padi Tahun 2009 – Tahun 2013	50
Tabel 4.2 Indikator Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Tahun 2013 – Tahun 2018	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultu	54
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Usia Responden pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura	57

Tabel 4.7	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier	58
Tabel 4.8	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ..	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.10	Persentase Jawaban Responden pada Setiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karier (X)	61
Tabel 4.11	Persentase Jawaban Responden pada Setiap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Sederhana Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.13	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.14	Hasil Uji t Pengaruh Pengembangan Karier (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Daftar Pernyataan Pengembangan Karier	81
Lampiran 2. Daftar Pernyataan Kinerja	82
Lampiran 3. Identitas Responden Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan	83
Lampiran 4. Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan Karier	87
Lampiran 5. Persentase Jawaban Responden Pernyataan Variabel Pengembangan Karier (X)	92
Lampiran 6. Hasil Jawaban Responden Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	93
Lampiran 7. Persentase Jawaban Responden Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	99
Lampiran 8. Data Variabel Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan	100
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier	103
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	106
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier	109
Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	110
Lampiran 13. Hasil Analisa Statistik Regresi Sederhana	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.LatarBelakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2012)

The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Sopiah (2017) menyatakan bahwa profesi sumber daya manusia terkait bagaimana disiplin diterapkan oleh orang-orang dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh CIPD pada tahun 2010 mengungkapkan rendahnya keterlibatan kerja karyawan di beberapa negara. Pada tahun 2011-2012 tingkat keterlibatan kerja karyawan di dunia hanya sebesar 13 persen dan di Indonesia hanya sebesar 8 persen, yang artinya belum banyak karyawan Indonesia yang terlibat dengan pekerjaannya.

Demikian pula menurut *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) dalam Mullins (2005) sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

Menurut Sopiah (2017) pengelolaan karier merupakan salah satu aktivitas penting manajemen sumber daya manusia. Jika organisasi membantu karyawan dalam pengembangan program karier memungkinkan karyawan untuk terikat erat dengan organisasi sehingga berkurang kemungkinan karyawan untuk keluar.

Menurut Kasmir (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. **MangkuprawiradanHubeis (2007) menyatakan** kinerja karyawan sebagai hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan sumber daya Aparatur Sipil Negeri (ASN) yang lebih profesional, bermoral, disiplin, bertanggung jawab serta beretika.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang bertempat di Jalan Kapten P. Tendean No 1058 Palembang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi dan tugas pembantuan di bidang pertanian sub urusan tanaman pangan dan hortikultura.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Dinas mempunyai fungsi, yaitu:

1. Perumusan kebijakan dibidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultura, perbenihan, pengendalian organisme pengganggu tanaman, pengolahan, pemasaran hasil, dan penyuluhan pertanian.
2. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan dibidang prasarana dan sarana, tanaman pangan, hortikultura, perbenihan, pengendalian organisme pengganggu tanaman, pengolahan, pemasaran hasil, dan penyuluhan pertanian.
3. Penyusunan program penyuluhan pertanian, penatausahaan prasarana pertanian, pengawasan mutu dan peredaran benih.
4. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan, dan pengamanan barang milik negara/daerah.
5. Pembinaan produksi di bidang tanaman pangan, hortikultura, pengolahan mutu dan pemasaran hasil, pengendalian organisme pengganggu tanaman.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 131 orang pegawai terdiri dari: pegawai laki-laki sebanyak 65 orang dan pegawai perempuan sebanyak 66 orang. Berdasarkan golongan terdiri dari: golongan IV sebanyak 31 orang, golongan III sebanyak 85 orang, golongan II sebanyak 14 orang, dan golongan I sebanyak 1 orang. Secara rinci pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1. Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin Tahun 2018

No	Unit Kerja	Jumlah PNS	Golongan				Jenis Kelamin	
			IV	III	II	I	L	P
1.	Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura	131	31	85	14	1	65	66
	Jumlah	131	31	85	14	1	65	66

Sumber : Laporan Tahunan Dinas Pertanian TPH Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018

Komposisi pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan latar belakang tingkat pendidikan, terdiri dari: Pascasarjana (S2) sebanyak 39 orang (29,77%), Sarjana (S1) sebanyak 69 orang (52,67%), SMA sebanyak 22 orang (16,80%), dan SMP sebanyak 1 orang (0,76%). Jabatan struktural yang ada sebanyak 21 jabatan, terdiri dari; jabatan eselon II sebanyak 1 orang, eselon III sebanyak 5 orang, dan eselon IV sebanyak 15 orang, secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan, Golongan, dan Jabatan Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Golongan				Eselon		
			IV	III	II	I	IV	III	II
1	Pascasarjana (S2)	39	30	9	0	0	6	5	0
2	Sarjana (S1)	69	1	68	0	0	9	0	1
3	Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0
4	SLTA/Sederajat	22	0	8	14	0	0	0	0
5	SMP	1	0	0	0	1	0	0	0
	Jumlah	131	31	85	14	1	15	5	1

Sumber : Laporan Tahunan Dinas Pertanian TPH Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018

Berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura, terdiri dari; pendidikan pascasarjana pertanian sebanyak 7 orang, pascasarjana non pertanian sebanyak 32 orang, sarjana pertanian sebanyak 48 orang, sarjana non pertanian sebanyak 21 orang, sekolah menengah atas 22 orang, dan sekolah menengah pertama sebanyak 1 orang, data secara rinci pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Berdasarkan Pendidikan Tahun 2018

No	Pascasarjana		Sarjana		SMA	SMP	Jumlah
	Pertanian	Non Pertanian	Pertanian	Non Pertanian			
1.	7	32	48	21	22	1	131

Sumber : Laporan Tahunan Dinas Pertanian TPH Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018

Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan penjenjangan sebanyak 25 orang, yaitu terdiri dari : 1) diklat PIM III (SPAMA) golongan IV sebanyak 7 orang dan golongan III sebanyak 3 orang, dan 2) diklat PIM IV/ADUMLA golongan IV sebanyak 9 orang dan golongan III sebanyak 6 orang. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura yang telah mengikuti Diklat Penjenjangan

No	Tingkat Pendidikan	Golongan			Eselon		
		IV	III	II	II	III	IV
1.	Diklat PIM II/SPAMEN	-	-	-	-	-	-
2.	Diklat PIM III/SPAMA	7	3	-	-	3	5
3.	Diklat PIM IV/ADUMLA	9	6	-	-	2	6
	Jumlah	16	9	-	-	5	11

Sumber : Laporan tahunan Dinas Pertanian TPH Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan menetapkan indikator kinerja utama (IKU) sebagai alat ukurnya. Indikator kinerja utama merupakan gambaran hal yang akan diwujudkan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan kajian pendahuluan di lokasi penelitian melalui wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa kinerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura terdapat masalah, yaitu; tidak tercapainya target kinerja utama untuk komoditi tanaman padi. Sasaran produksi padi tahun 2018 ditetapkan sebesar 5.742.008 ton gabah kering giling sedangkan realisasi hanya sebesar 5.109.391 ton gabah kering giling. Secara rinci data dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5. Target dan Realisasi Produksi Padi Tahun 2018 di Sumatera Selatan

No	Bulan	Target		Realisasi		Selisih	
		Ton	%	Ton	%	Ton	%
1.	Januari	310.157	5,40	399.143	6,95	(88.986)	(1,55)
2.	Februari	447.309	7,79	621.148	10,82	(173.839)	(3,03)
3.	Maret	442.326	7,70	645.307	11,24	(202.981)	(3,54)
4.	April	898.435	15,65	420.222	7,32	478.213	8,33
5.	Mei	202.606	3,53	218.930	3,81	(16.324)	(0,28)
6.	Juni	307.241	5,35	384.854	6,70	(77.613)	(1,35)
7.	Juli	925.271	16,11	387.321	6,75	537.950	9,36
8.	Agustus	587.092	10,22	443.529	7,72	143.563	2,5
9.	September	342.554	5,97	493.311	8,59	(150.757)	(2,62)
10.	Oktober	577.697	10,06	400.179	6,97	177.518	3,09
11.	November	251.498	4,38	232.613	4,05	18.885	0,33
12.	Desember	449.823	7,83	462.832	8,06	(13.009)	(0,23)
Jumlah		5.742.008	100,00	5.109.391	88,98	632.617	11,02

Sumber : Laporan Tahunan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Tahun 2018

Capaian indikator kinerja utama Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Tahun 2018 untuk komoditi padi tidak dapat terealisasi 100%, dikarenakan target pada bulan April sebesar 15,65 % hanya terealisasi sebesar 7,32 %, target bulan Juli sebesar 16,11 % hanya terealisasi sebesar 6,75%, target bulan Agustus sebesar 10,22% hanya terealisasi sebesar 7,72%, target bulan Oktober sebesar 10,06 % hanya terealisasi sebesar 6,97 %, dan target bulan November sebesar 4,38 % realisasi sebesar 4,05 %. Target produksi tahun 2018 sebesar 5.742.008 ton gabah kering giling hanya terealisasi sebesar 5.109.391 ton gabah kering giling atau hanya terealisasi sebesar 88,98 persen.

Dilihat dari data tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura belum mampu mencapai sasaran produksi padi yang telah ditetapkan pada tahun 2018 sebesar 5.742.008 ton gabah kering giling sehingga dalam penilaian kinerja tidak tercapai target yang ditetapkan. Hal inilah yang menjadi masalah dalam penilaian kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura. Selain itu pengembangan karier pegawai kurang maksimal, seperti; pendidikan dan pelatihan penjenjangan belum terprogram dengan baik, karyawan kurang disiplin dalam waktu kerja, kurang motivasi, kesempatan karyawan untuk meningkatkan karier melalui promosi dan rotasi jabatan masih terbatas atau sedikit, dan penempatan karyawan pada jabatan tertentu masih belum sepenuhnya didasarkan pada penilaian yang obyektif.

Berdasarkan latar belakang seperti tersebut diatas, maka menjadi dasar yang kuat bagi penulis untuk melakukan penelitian hubungan antara dua variabel dengan judul “Pengaruh Pengembangan

Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera-Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan adalah:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengembangan karier karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis dan dapat dijadikan referensi dalam penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1992. Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Applebaum, H Steven, Heather Ayre and Barbara T Shapiro. 2001. Career Management in Information Technology: A Case Study. Career Development International.
- Bowen, D.E., & Ostroff, C. 2004. Understanding HRM-Firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221.
- Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resources. Mc Graw –Hill, Colorado.
- Cianni, Mary, dan Donna Wnuck. 1997. Individual Growth and Team Enhancement: Moving Toward a New Model of Career Development. *Academy of Management Executive*. Vol 11, No.1, 1997.
- Dalil, Soendoro. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Amara Book, Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Buku Seru, Jakarta.
- Ekaningrum Indri F. 2002. The Boundaryless Career Pada Abad ke -21, *Jurnal Visi (Kajian Ekonomi manajemen dan Akuntansi)*, Vol.IX. No.1 Februari 2002, FE Unika Soegijapranata Semarang.
- Fraenkel, J.C., Wallen, N.E., Hyun, H.H. 2012. How to Design and Evaluate Research in Education. Mc Graw Hill, New York.
- Ghozali, Imam. 2008. Structural Equation Modelling. Edisi II. Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan ke VIII. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Glueck, Greer, C.G. 1997, Strategy and Human Resources a General Managerial Perspective, NJ. Prentice Hall, Englewood Clifft.
- Gibson, L., J. Ivancevich, M.J., and Donnelly, H.J. 1987. Organisasi dan Manajemen : Prilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa: Djoerban Wahid. Edisi keempat. Erlangga, Jakarta.
- _____. 1994. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Alih Bahasa Nunuk Adriani. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personal Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Horngren, Charles T dan Foster, George. 1992. Akuntansi Biaya. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Irawan dan Swastha Basu. 1997. Manajemen Pemasaran Modern. Penerbit Liberty, Yogyakarta.

- Ivancevich, J.M, Konopaske, R Matteson, M.T. 2007. *Perlaku dan Manejemen Organisasi*. Jilid I. Edisi ke Tujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Khaerul, Umam, 2010. Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-1. Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Kristiantoro, Bambang Sugeng. 2015. Tesis Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Jakarta. Magister Manejemen Universitas Gajah Mada, Yogyakarta. Diakses tanggal 5 Mei 2018.
- Komang dkk.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kopelman, R.E. 1988. *Managing productivity in organization a practice-people oriented prespective*.
- Laporan Tahunan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Tahun 2018.
- Laporan Rencana Strategik Dinas Pertanianian Tanaman Pangan dan Hortikultura Tahun 2014..
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc.,New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia*., Cetakan Ke Tujuh. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalial*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2010.*Manajemen Sumber Daya manusia*.Edisi kedua. Alfabeta, Bandung.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Mondy.R. Wayne, Noe Robert M., 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mullins, John W., Orville C. Walker Jr., Jean Claude Larreche, and Harper W. Boyd. 2005. Marketing Management : a Strategic Decision Making approach*,Fift.
- Oktavianto, Reza maulana. 2010. Skripsi Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT XYZ Bogor. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Instiut Pertanian Bogor, Bogor. Diakses tanggal 8 Mei 2018.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia, BPFE, Yogyakarta*.
- Putri, Nisa Effita. 2014. Skripsi Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Direktorat Human Resources Development di Kantor Pusat PT Pertamina Persero. FISIP Universitas Indonesia, Depok. Diakses melalui internet tanggal 8 Mei 2018
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- _____. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.

- _____.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____.2013. Organizational Behavior Edition 15. Pearson Education, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____.2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____.2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah.2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Stolovitch, Harold D. and Keeps, Erica J., 1992. Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations. San Francisco: JerseyBass Publisher.
- Sunyanto, Danang. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. CAPS, Yogyakarta.
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Triarini, Deasy. 2012. Skripsi Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Jasa Marga (Persero). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Indonesia, Depok. *Diakses tanggal 5 Mei 2019*.
- Tohardi Ahmad. 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Cetakan 1. Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo.2014. Manajemen Kinerja. Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.