PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERDAHAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDRAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Skripsi Oleh:
DHEASYA ATHIYYAH SAAD
01011381722161
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERDAHAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama	: Dheasya Athiyyah Saad
Nim	: 01011381722161
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal : Senin, 16 November 2020

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

NIP. 195307071979032001

Anggota

Tanggal : Senin, 16 November 2020

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

Scanned with CamScanner

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama	: Dheasya Athiyyah Saad
NIM	: 01011381722161
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manejemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 November 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 23 November 2020
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

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

Anggota

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

Anggota

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

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

Scanned with CamScanner

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Dheasya Athiyyah Saad
Nim	: 01011381722161
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Mata Kuliah Skripsi	: Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA SELATAN"

Pembimbing :

Ketua	: Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A
Anggota	: Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.
Tanggal Ujian	: 23 November 2020

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

Demikanlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan say aini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 23 November 2020
Pembuat Pernyataan,

Dheasya Athiyyah Saad
NIM. 01011381722161

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terdahap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan. Sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 65 orang pegawai untuk dijadikan responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap pengembangan karir seperti mutasi dan promosi jabatan pegawai dan dapat disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai agar kinerjanya dapat lebih efektif dengan hasil capaian yang dapat melebihi target dan meningkat setiap tahunnya.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

Ketua

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

Anggota

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

Ketua Jurusan Manajemen

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

Scanned with CamScanner

ABSTRACT

The Effect Of Career Development On Employee Performance At The Regional Office Of The Directorate General Of Treasury, South Sumatra Province

This research examines the effect of career development on employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Treasury, South Sumatra Province. The purpose of this study was to determine how the influence of career development in the employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Treasury, South Sumatra Province. The sample used is the entire population of 65 employees to become the respondents. The method used in this research is data analysis techniques using simple linear regression analysis. The results of research based on testing indicate that career development has a significant effect on employee performance. To improve employee performance, it is suggested that periodic evaluations of employee mutations and promotions are adjusted to their education and training, so they are performance can be more effective and they can exceed targets and improve every year.

Keywords*: *Career Development, Employee Performance.

Advisor I

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

Advisor II

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

Chairman of The Management Department

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

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama	: Dheasya Athiyyah Saad
NIM	: 01011381722161
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

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

Dosen Pembimbing,

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Hj. Badia Perizade, M.B.A, Ph.d	**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**
NIP. 195307071979032001	**NIP. 195607011985031003**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1) Ibu Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini.
2) Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengarahkan serta membimbing selama penyusunan skripsi ini.
3) Bapak Drs. H. Akhmad Nazaruddin, M.M selaku pembimbing akademis yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4) Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
5) Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A selaku Ketua Program Studi Sarjana yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, melakukan penelitian, dan penyusunan skripsi ini.
6) Ibu Aliyah selaku akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbauan selama perkuliahan.
7) Seluruh dosen, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan himbauan selama perkuliahan.

8) Kedua orang tua, papa dan mama, dan ayuk serta kakak tercinta, yang telah memberikan dukungan material dan moral, kasih sayang yang tak terhingga, serta doa kepada penulis selama rangkaian perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
9) Sahabatku Farah Salsabilah yang paling mengerti dan selalu ada setiap ku butuh waktu untuk bercerita dan selalu mendengarkan serta selalu memberi saran/masukan dan semangat.
10) Sahabat-sahabat terbaik sedari SMA yang selalu memberi dukungan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri, Ayu Safia, Shafira Adzra, Safira Nurista, GP.
11) Sahabat-sahabat terbaik yang selalu sedia menemani, membantu, dan mendukung penulis selama masa sulit perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri hingga detik ini Chania Putri Adelly, Adinda Syanin Sakina, Saskia Nurul Aini, dan Shinta Feliantina.
12) Sahabat-sahabat terbaik yang selalu sedia menemani, membantu, dan mendukung penulis selama masa sulit perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri hingga detik ini khususnya Adam Shofwan, serta Feraldi Nugraha, Achmad Zul Fauzan, M Faqi Putra Arzi, dan Febrianowen.
13) Seluruh teman-teman Manajemen Unsri 2017, kakak dan adik manajemen yang telah menemani dan mendukung penulis dalam perkuliahan hingga penyusunan skripsi; dan
14) Seluruh pihak yang membantu penyusunan skripsi ini yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palembang, 23 November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……...i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF……....ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI……....iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH……iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN…….....v
KATA PENGANTAR……...vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP…….....viii
ABSTRAK…….....ix
***ABSTRACT*……x**
DAFTAR ISI…….……xi
DAFTAR TABEL……...xiii
DAFTAR GAMBAR……...xvi
DAFTAR LAMPIRAN……xv
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian.....8
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.4.1 Manfaat teoritis..... 8
1.4.2 Manfaat Praktis..... 8
BAB II TINJAUAN P PUSTAKA 9
2.1 Pengembangan Karir.....9
2.1.1 Bentuk Pengembangan Karir..... 10
2.1.2 Faktor Pengembangan Karir..... 12
2.2 Kinerja Pegawai.....14
2.2.1 Indikator Kinerja Pegawai..... 15
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 16
2.3 Penelitian Terdahulu.....18
2.4 Kerangka Pemikiran 21
2.5 Hipotesis Penelitian 22
BAB III METODE PENELITIAN 23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 23
3.2 Rancangan Penelitian.....23
3.3 Jenis dan Sumber Data.....23
3.3.1 Jenis Data..... 23
3.3.2 Sumber Data 24
3.4 Metode Pengumpulan Data 24
3.5 Populasi dan Sampel 25

3.5.1 Populasi 25
3.5.2 Sampel 25
3.6 Uji Instrumen Penelitian **26**
3.6.1 Validilitas 26
3.6.2 Reabilitas 27
3.7 Uji Statistik **27**
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana 27
3.7.3 Koefisiensi Determinasi (R^2) 28
3.7.4 Uji Hipotesis 28
3.8 Definisi Operasional Variabel **29**
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 31
4.1 Sejarah Kantor **31**
4.2 Visi dan Misi **32**
4.2.1 Visi 32
4.2.2 Misi 32
4.3 Struktur Organisasi **32**
4.4 Kebijakan **39**
4.5 Hasil Penelitian **40**
4.5.1 Karekteristik Responden 40
4.5.1.1 Pendidikan Responden 40
4.5.1.2 Jenis Kelamin Responden 40
4.5.1.3 Usia Responden 41
4.5.2 Uji Instrumen Penelitian 41
4.5.2.1 Uji Validitas 41
4.5.2.2 Uji Reliabilitas 43
4.6 Analisis Deskriptif **43**
4.6.1 Persepsi Responden terhadap Pengembangan Karir 43
4.6.2 Persepsi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai 47
4.7 Uji Statisik **51**
4.7.1 Analisis Regresi Linear Sederhana 51
4.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) 51
4.7.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 52
4.8 Uji Hipotesis **53**
4.8.1 Uji t 53
4.9 Hasil Penelitian dan Pembahasan **53**
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 55
5.1 Kesimpulan **55**
5.2 Saran **55**
DAFTAR PUSTAKA 56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin……3
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan, Golongan, dan Jabatan Pegawai…….……4
Tabel 1.3 Jenis-Jenis Pelatihan Pegawai…….……4
Tabel 1.4 Selisih Jumlah Pelatihan dan Jumlah Peserta Pegawai…….……...5
Tabel 1.1 Laporan Persentase Hasil Capaian Kinerja…….....6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu…….....…….....18
Tabel 3.1 Jumlah Populasi…….....…….....25
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel…….....…….....25
Tabel 4.1 Pendidikan Responden…….....…….....39
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden…….....…….....40
Tabel 4.3 Usia Responden…….....…….....40
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir…….....……...41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai…….....……..41
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas…….....…….....42
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir….....43
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai……..46
Tabel 4.9 Hasil Analisis regresi Sederhana…….....…….....50
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Kolerasi…….....…….....51
Tabel 4.11 Hasil Uji t…….....…….....52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran…….....…….....22
Gambar 4.1 Bagan Organisasi Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan.....33

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efesien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan (Mathis & Jackson, 2011)

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. 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).

Oleh karena itu, pengembangan karir perlu diberikan kepada pegawai perusahaan agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan global. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan pegawai yang sesuai sesuai dengan prinsip *"the right man in the right place"* (dalam Setiani, 2013)

Pengembangan karir merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan menurut (Hasibuan, 2017).

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu perusahaan khususnya bagi departemen sumber daya manusia yang akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya dalam (Egota, 2015:1).

Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Mahsun, 2016) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi.

Menurut (Kasmir, 2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dierikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Gibson *et al.*, 2012) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Dalam pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran negara serta pengelolaan aset dan kewajiban pemerintah, kementerian keuangan membagi pemisahan kewenangan, yang antara lain adalah fungsi-fungsi pengkajian, penganggaran, dan perbendaharaan yaitu Direktorat Jenderal Anggaran dan Perimbangan Keuangan (Ditjen APK), Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Ditjen Perbendaharaan), dan Badan Pengkajian Ekonomi, Keuangan, dan Kerjasama Internasional (BAPEKKI).

Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) adalah salah satu Eselon I dibawah Kementerian Keuangan RI yang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah seperti penerimaan dan pengeluaran belanja negara.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan merupakan instansi yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Kanwil Ditjen Perbendaharaan ada di setiap provinsi dan berkedudukan di ibukota provinsi.

Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan terletak pada Jl. Kapten A. Rivai No.4, Sungai Pangeran, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kantor wilayah tersebu t membutuhkan kualitas dan kuantitas kinerja yang dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kantor. Pengembangan karir yang di berikan Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan dalam bentuk diklat

yang bersifat langsung sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh pemerintah sehingga dapat mengarahkan dan menciptakan kinerja yang baik.

Dalam melaksanakan tugasnya, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di dukung oleh 65 orang pegawai yang terdiri dari pegawai laki-laki sebanyak 41 orang dan pegawai perempuan sebanyak 24 orang. Berdasarkan golongan terdiri dari golongan IV sebanyak 11 orang, golongan III sebanyak 38 orang, golongan II sebanyak 16 orang dan akan di jabarkan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin Tahun 2019

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan	Jumlah		Golongan				Jenis Kelamin	
	PNS	CPNS	IV	III	II	I	L	P
	64	1	11	38	16	0	41	26
Jumlah	65 orang							

Sumber: Kementrian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan memiliki komposisi pegawai berdasarkan latar belakang tingkat Pendidikan, terdiri dari Pascasarjana (S2) sebanyak 14 orang, Sarjana (S1) sebanyak 23 orang, Diploma sebanyak 9 orang, SMA sebanyak 16 orang, SMP sebanyak 2 orang, dan SD sebanyak 1 orang, yang secara rinci dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan, Golongan, dan Jabatan Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2019

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah		Golongan				Eselon		
		PNS	CPNS	IV	III	II	I	IV	III	II
1.	Pascasarjana	14	0	10	4	0	0	10	3	1
2.	Sarjana	22	1	2	18	3	0	6	2	0
3.	Diploma	9	0	7	2	0	0	0	0	0
4.	SMA	16	0	0	11	5	0	0	0	0
5.	SMP	2	0	0	0	2	0	0	0	0
6.	SD	1	0	0	0	1	0	0	0	0
	Jumlah	64	1	19	36	11	0	16	5	1

Sumber: Kementrian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

Adapun jenis-jenis diklat yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keuangan yang di jabarkan pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3

Jenis-Jenis Pelatihan Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2018

No.	Jenis-Jenis Diklat	Jumlah Pegawai yang Mengikuti (Orang)
1.	Diklat Penyiapan Tenaga Pendamping Laporan Keuangan	27
3.	Diklat Perencanaan Dan Penganggaran	34
4.	Diklat Rekruitmen *Tressury Management Repservative* (TMR)	34
5.	Pelatihan System Manajemen Mutu	30
6.	Diklat Pendamping Penyusunan Laporan Keuangan	28
7.	Pelatihan PRO UKI	30
8.	Diklat Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin Pegawai	30
9.	*Workshop Series Public Policy Reform Crisi Anticipation And Management*	26
10.	Diklat Persiapan Purnabakti	31
11.	*Workshop Series Fiscal Risk Statement: An Effort Of Indonesia To Improve Stakeholders Awareness Fiscal Transparancy, Fascal Accountability And Fiscal Sustainability*	27

Sumber: Kementrian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

Dilihat dari tabel 1.3 jenis-jenis diklat yang telah diselenggarakan oleh Balai Diklat Keuangan dan di tugaskan di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Provinsi Sumatera Selatan kepada pegawainya yang bertujuan agar diklat ini berguna untuk mengembangkan karirnya dengan meningkatkan kualitas dan kinerja pegawainya.

Tabel 1.4

Selisih Jumlah Pelatihan dan Jumlah Peserta Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018 - 2019

Bulan	2018		2019		Selisih X (%)	Selisih Y (%)
	Jumlah Kegiatan Pelatihan/ X_1	Jumlah Peserta/ Y_1 (Orang)	Jumlah Kegiatan Pelatihan/ X_2	Jumlah Peserta/ Y_2 (Orang)		
Januari	4	68	4	47	0	(44,68)
Februari	4	69	7	183	100	165,2
Maret	8	230	10	214	12,5	(7,47)
April	3	92	3	100	0	8,69
Mei	2	56	1	33	(100)	(41,1)
Juni	0	0	1	6	0	0
Juli	6	229	6	147	0	(55,78)
Agustus	4	98	3	102	33.33	4.08
September	5	120	5	31	0	(74,1)
Oktober	5	74	1	63	(80)	(17,46)
November	3	53	7	165	133	211,3
Desember	5	120	1	32	(80)	(73,3)
Jumlah	47	156	45	196	18.83	78,38

Sumber: Kementrian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

Dilihat dari tabel 1.4 adanya penurunan jumlah kegiatan pelatihan yang di selenggarakan pada tahun 2019 dari tahun sebelumnya, terlihat bahwa pada tahun 2018 pelatihan berjumlah 47 kegiatan pelatihan dan 45 kegiatan pelatihan pada tahun 2019 dengan selisih 18.83% dan adanya kenaikan pada jumlah peserta yang mengikuti pelatihan dapat dilihat pada tahun 2018 sebanyak 156 pegawai dan pada tahun 2019 sebanyak 196 pegawai dengan selisih 78,38% .

Dalam melaksanaan pengembangan karir yang berbentuk Diklat bersifat langsung sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh pemerintah, alat ukur yang di digunakan dan ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan yaitu Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator kinerja utama atau IKU adalah ukuran atau indikator kinerja suatu instansi, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap lembaga atau instansi pemerintah wajib merumuskan indikator kinerja utama, dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan dapat mengetahui kinerja mereka dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU). Selain itu, indikator kinerja utama juga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk ke depannya. Sehingga mereka juga bisa meraih tujuan, sasaran, dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1.5

Laporan Persentase Hasil Capaian Kinerja Tahun 2018 – 2019

No.	IKU	2018		2019	
		%			
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Indeks ketepatan waktu penyelesaian masalah	77	88,33	77	83,33
2.	Indeks ketepatan waktu penyusunan	77	94,10	77	94
3.	Indeks ketaatan pegawai	77	95,53	77	94,89
4.	Nilai penguasaan terhadap *hard competency*	77	60,8	77	74,33

Sumber: Kementrian Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan

Capaian indikator kinerja utama Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan pada tabel 1.5 yang dinilai berdasarkan IKU sudah mendapatkan beberapa hasil yang sesuai dan melebihi target setiap tahunnya. Namun, pada nomor 4 terlihat bahwa hasil belum mencapai target 77 yang hasil realisasinya 60,8% pada tahun 2018, dan 74,33% pada tahun 2019

dengan indeks yaitu nilai penguasaan terhadap *hard competenc.* Sehingga Kantor Wilayah ini harus memberikan pengembangan karir agar setiap indeksnya mencapai target dan dapat meningkat setiap tahunya.

Fenomena kinerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan adalah menurunnya persentase kinerja dan adanya hasil kinerja yang tidak mencapai target pada tahun 2018-2019. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan menginginkan kinerja yang melebihi target dan semakin meningkat setiap tahunnya. Selain diklat, adapun upaya dalam mengembangkan karir yang harus diperhatikan juga seperti kesempatan pegawai untuk meningkatkan karir melalui promosi jabatan dan mutasi jabatan yang harus dilakukan dengan baik juga.

Dilihat dari kajian teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah penulis baca menunjukkan bahwa pengembangan karir memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai antara lain di tunjukkan oleh penelitian yang di tulis oleh (Shelvi Aprilia Suryadani: 2016) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya", dan yang ditulis oleh (Soffi Rosyidawaty, 2018) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Telkomsel Regional Jawa Barat".

Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain di tunjukkan oleh penelitian yang ditulis oleh (Natalia R. Onibala, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow, 2017) dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado".

Pada beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan ada hasil penelitian terdahulu juga menghasilkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka hal ini menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh

pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan latar belakang seperti diatas, makan hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk meneliti adanya hubungan antara dua variabel dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir Terdahap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan".

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh pengembangan karir terdahap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terdahap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi manajemen perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu ide dan pikiran, sehingga dapat menjadikannya sebagai proses pembelajaran terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). London: Kogan Page Business Books.

Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-Firm Performance Linkages: The Role of the "Strength" of the HRM System. *The Academy of Management Review*, *29*(2), 203. https://doi.org/10.2307/20159029

Egota, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indoneesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP*, *2*(1), 1–14.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPPSS*.

Gibson, L., J., Jr, D., H., J., Ivancevich, M., J., … Robert. (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes* (14th, Intern ed.). New York: Avenue of The Americans.

Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persad.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (n.d.). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan Dian Angelia, ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan Dian Angelia, ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Mondy, R. W., & Robert, M. N. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.; B. Airlangga, ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad.

Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi. In *PT Indeks Kelompok Gramedia*. Jakrta.

Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, *1*(1), 38–44.

Sopiah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi Iv Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, *4*, 1–10.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.