

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:
ADAM SHOFWAN
01011381722224
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERDAHAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI SUMATERA
SELATAN**

Disusun :

Nama : Adam Shofwan
Nomor Induk Siswa : 01011381722224
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
23/11.21

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal: 24 September 2021

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

NIP. 195307071979032001

Anggota,

Tanggal: 20 September 2021

Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh :

Nama : Adam Shofwan
NIM : 01011381722224
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
23/10.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Oktober 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 19 Oktober 2021
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,

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

Anggota,

Wita Farla W.K.S.E.M.M
NIP. 198104012014092001

Anggota

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 1195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adam Shofwan
NIM : 01011381722224
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
23/11.21

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
Anggota : Wita Farla WK, S.E, M.M
Penguji : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

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 saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 10 Oktober 2021



Adam Shofwan

NIM. 01011381722224

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Bersungguh-sungguhlah engkau dalam menuntut ilmu, jauhilah kemalasan dan kebosanan.

Karena *“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”*

(Qs. Al-Ankabut : 6)

Kupersembahkan kepada :

1. Papa dan Mama
2. Kakak Perempuan
3. Para pembimbingku
4. Para pendidikku yang kuhormati
5. Sahabat – sahabatku
6. Teman-teman Manajemen 2017
7. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 10 Oktober 2021

Adam Shofwan

NIM. 01011381722224

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis secara khusus berkeinginan untuk menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral ataupun material . Rasa terima kasih ini penulis ucapkan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam,S.E., ME.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Ibu **Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Reza Ghasarma, SE, M.M, M.B.A** selaku Koordinator Akademik Jurusan Manajemen Kampus Palembang.
5. Ibu **Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah membimbing saya, memberikan waktu, masukan, dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak **Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing saya, memberikan waktu, masukan, dan saran kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M** selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan waktu, masukan, dan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini dan ilmu-ilmu yang berhubungan dengan manajemen.
8. **Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** yang dengan ikhlas telah memberikan dan membagikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama saya menjalankan perkuliahan.

9. Para Staff Akademik dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya kampus Palembang, yang telah membantu saya sejak awal sampai akhir perkuliahan.
10. Terkhusus untuk kedua orang tua ku yang tercinta, papa **Maman Suparman** dan mama **Agusnia Harniati** yang telah memberikan bantuan berupa dukungan baik materi maupun non-materi, motivasi, kasih sayang, serta doa tulus yang tak henti kepada saya.
11. Kakaku tersayang **Amanda Fairuz**, yang telah memberikan dukungan dari bentuk apapun dan doa yang tidak hentinya untuk penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Keluargaku tercinta yang telah memberikan bantuan berupa dukungan baik materi maupun non-materi, motivasi, kasih sayang, serta doa tulus yang tak henti kepada saya.
13. Sahabat-sahabat terbaik yang selalu sedia menemani, membantu, dan mendukung penulis selama masa bahagia dan masa sulit perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri hingga detik ini **Faqi, Owen, Chania, Syanin, Zul, Aldi, Dhea dan Saskia**
14. Sahabat terbaik sedari dulu **Jenny, Faqi, Ines, Farel, Iman, Dayat, Abyan, Anjas, Yuda, Iim, Dw, Dhea** yang selalu memberi dukungan kepada penulis dalam menjalani perkuliahan di Fakultas Ekonomi Unsri
15. Teman – temanku seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Jurusan Manajemen Angkatan 2017 yang telah membantu dan mendukung saya selama masa perkuliahan.
16. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Palembang, 12 Agustus 2021



Adam Shofwan

NIM. 01011381722224

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

**Oleh:
Adam Shofwan**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 72 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, pengembangan diri pegawai harus sangat diperhatikan dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai agar kinerjanya dapat lebih efektif dengan hasil capaian yang dapat melebihi target dan meningkat setiap tahunnya.

Kata Kunci : *pengembangan karir, kinerja pegawai.*

ABSTRACT

The Effect of Career Development on Employee Performance at the Regional Research and Development Agency of South Sumatra Province

By:

Adam Shofwan

This research examines the effect of career development on employee performance at the Regional Research and Development Agency of South Sumatra Province. The purpose of this study was to determine how the influence of career development in the employee performance at the Regional Research and Development Agency of South Sumatra Province. The sample used is the entire population of 72 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 employee self-development must be considered and adjusted to the ability of employees, so their performance can be more effective and they can exceed targets and improve every year.

Keywords : career development, employee performance.

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Adam Shofwan
NIM : 01011381722224
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan

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

Dosen Pembimbing,

Ketua,



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

Anggota,



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Adam Shofwan
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23 Maret 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl.Demang lebar daun, Komp Puri Demang
Raya Blok E.3
Alamat E-mail : adamshofwan186@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Tahun Ajaran (2005-2011) : SD Muhammadiyah 14 Palembang
Tahun Ajaran (2011-2014) : SMP Negeri 19 Palembang
Tahun Ajaran (2014-2017) : MAN 3 Palembang
Tahun Ajaran (2017-2021) : S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....,	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Terioritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karir	10
2.2 Pengembangan Karir.....	10

2.2.1 Indikator Pengembangan Karir	12
2.2.2 Faktor Pengembangan Karir	14
2.3 Kinerja Pegawai.....	17
2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai	18
2.4 Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai..	20
2.5 Penelitian Terdahulu... ..	20
2.6 Kerangka Pemikiran	26
2.7 Hipotesis Penelitian	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup... ..	28
3.2 Rencana Penelitian.....	28
3.3 Jenis dan Sumber data.....	29
3.3.1 Jenis Data.....	29
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Populasi dan Sampel... ..	30
3.5.1 Populasi	30
3.5.2 Sampel	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	32
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reabilitas.....	33
3.7 Uji Statistik... ..	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	34

3.7.2 Koefisien Korelasi (r)	35
3.7.3 Koefisien determinasi (R^2).....	36
3.7.4 Uji Hipotesis	36
3.7.4.1 Uji t	36
3.8 Definisi Operasional Variabel	37.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	39
4.1.1 Karakteristik Responden	39
4.1.1.1 Pendidikan Responden	39
4.1.1.2 Jenis Kelamin Responden.....	40
4.1.1.3 Usia Responden.....	40
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian	41
4.1.2.1 Uji Validitas	41
4.1.3 Uji Reliabilitas	43
4.1.4 Analisis Deskriptif.....	44
4.1.4.1 Persepsi Responden Pengembangan Karir	53
4.1.5 Uji Statistik... ..	58
4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	59
4.1.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	59
4.1.5.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.1.6 Uji Hipotesis	61
4.1.6.1 Uji t	61
4.2 Pembahasan	62

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 64

5.2 Saran..... 64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan Dan Jenis Kelamin Tahun 2019	3
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan, Golongan, Dan Jabatan Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020... ..	4
Tabel 1.3 Jenis-Jenis Pelatihan Jabatan Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2019... ..	4
Tabel 1.4 Selisih Jumlah Pelatihan Dan Jumlah Peserta Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018-2019	5
Tabel 1.5 Laporan Persentase Hasil Capaian Sasaran Serta Target Pada Tahun 2018 Dan 2019... ..	6
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu.....	21

Tabel 3.5 Jumlah Populasi Karyawan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	31
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden Pada Badan Penelitian & Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	40
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Usia Responden Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	41
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	42
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karir (X).....	45
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Pimpinan Pada Setiap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Sederhan.....	59
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	68
Uji Realibilitas.....	72
Hasil Analisis Regresi Sederhana Dan Uji Hipotesis	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai arti suatu seni yang dilakukan menggunakan tujuan organisasi atau perusahaan tertentu melalui pengaturan pihak lain dengan melaksanakan berbagai aktivitas atau pekerjaan yang diperlukan atau yang melakukan berbagai pekerjaan itu sendiri (Follett, 2015).

Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang menuntut setiap pegawai memiliki kualifikasi untuk mengelola organisasi. Sumber daya manusia memiliki manfaat sebagai asset dalam mewujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan visi organisasi.

Kualitas sumber daya manusia perlu diberikan pengembangan karir agar setiap pegawai dapat menyesuaikan pengembangan teknologi dan perubahan global. Pengembangan karir merupakan kegiatan pengembangan diri yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadinya (Davis & Werther, 2011).

Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan (Jackson & Vitberg, 2012). Menurut (Samsudin, 2006) mendefinisikan pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karir (Bahri, 2016) adalah upaya atau langkah-langkah yang dilakukan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia sebagai bagian dari pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya. (Robbins, 2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Menurut (Gibson et al., 2012) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan berhasil dan telah baik jika tujuanyang diinginkan telah berhasil dicapai.

Dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan penelitian daerah diperlukan sumber daya aparatur sipil negeri (ASN) yang lebih berbudaya, berkomitmen, bermoral, dan bertanggung jawab. Badan penelitian dan pengembangan daerah merupakan unsur penunjang di kementerian daerah negeri Republik Indonesia yang melapor dan melapor kepada Menteri. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang pemerintahan dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan undang-undang(BAPPEDALITBANG, 2019)

Badan Penelitian dan Pengembangan Derah Provinsi Sumatera Selatan terletak pada Jl. Demang Lebar Daun No. 4864, Kota Palembang. Badan

penelitian dan pengembangan daerah tersebut membutuhkan pegawai dengan kualitas dan kuantitas kinerja yang dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kantor.

Pengembangan karir yang diberikan Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah 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, Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan di dukung oleh 72 orang pegawai yang terdiri dari

Tabel 1.1

Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Golongan dan Jenis Kelamin Tahun 2019

Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Jumlah		Golongan			Jenis Kelamin	
	PNS		IV	III	II	I	L
	72	18	53	1	1	33	42
Jumlah	72 orang						

Sumber: Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020

Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan memiliki komposisi pegawai berdasarkan latar belakang tingkat Pendidikan, terdiri dari S3 sebanyak 2 orang, Pascasarjana (S2) sebanyak 22 orang, sarjana (S1) sebanyak 36 orang, lulusan SMA 3 orang, siswa SMA 11 orang, dan SMP sebanyak 1 orang, yang secara rinci dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan, Golongan, dan Jabatan Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2020

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah				
		PNS	IV	III	II	I
1.	S3	5	4	1	0	0
2.	S2	27	10	17	0	0
3.	S1	38	4	33	0	0
4.	Diploma	1	0	0	1	0
5.	SMA	1	0	0	1	0
6.	SMP	2	0	0	0	0
7.	SD	1	0	0	0	1
Jumlah		72	18	51	2	1

Sumber: Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020

Adapun jenis-jenis pelatihan jabatan yang diselenggarakan oleh Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan pada tabel 1.3 ini:

Tabel 1.3

Jenis-Jenis Pelatihan Jabatan Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2019

No.	Jenis-Jenis Diklat
1.	Diklat Kepemimpinan
3.	Diklat Fungsional LIPI
4.	Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah
5.	Diklat Fungsional Peneliti LIPI
6.	Diklat Teknis Manajemen Pengadaan Barang/Jasa
7.	Diklat Fungsional Pemegang Kas
8.	Diklat Fungsional Manajemen

Sumber: Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020

Dilihat dari Tabel 1.3, jenis-jenis diklat yang telah di diselenggarakan oleh Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah 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 Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2018 - 2019

Bulan	2018		2019	
	Jumlah Kegiatan Pelatihan/ X_1	Jumlah Peserta/ Y_1 (Orang)	Jumlah Kegiatan Pelatihan/ X_2	Jumlah Peserta/ Y_2 (Orang)
Januari	2	12	3	14
Februari	4	24	5	32
Maret	5	30	4	21
April	2	22	3	23
Mei	2	15	2	22
Juni	0	0	4	29
Juli	3	23	5	35
Agustus	4	28	6	29
September	3	20	5	21
Oktober	4	34	2	13
November	3	23	1	13
Desember	6	36	3	32
Jumlah	37	267	43	196

Sumber: Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan, 2020

Pada tabel 1.4, adanya penurunan jumlah kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pada tahun 2019 dari tahun sebelumnya, terlihat bahwa pada tahun 2018 pelatihan berjumlah 37 kegiatan pelatihan dan 43 kegiatan pelatihan pada tahun 2019 .

Dalam melaksanakan pengembangan karir yang berbentuk Diklat bersifat langsung sebagai salah satu kebijakan yang di berikan oleh pemerintah, alat ukur yang digunakan dan ditetapkan oleh Badan Penelitian dan pengembangan daerah provinsi sumatera selatan yaitu indikator kinerja utama (IKU). Indikator kinerja utama atau IKU merupakan 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.

Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat mengetahui kinerja mereka dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU). Selain itu, indikator kinerja utama juga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk kedepannya. Sehingga mereka juga bisa meraih tujuan, sasaran, dan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 1.5
Laporan Persentase Hasil Capaian Sasaran Serta Target
pada Tahun 2018 dan 2019

No.	Indikator	Satuan	2018			2019		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Jumlah kabupaten/kota yang memberikan pelayanan (IPTEKIN)	Kabupaten/Kota	1	1	100	1	1	100
2.	Jumlah kemitraan strategis ilmu pengetahuan dan teknologi inovasi (IPTEKIN)	Dokumen Perjanjian Nasional	3	2	67	3	1	34
3.	Jumlah kelompok wirausaha/tenant yang telah lulus di inklusi (telah memasarkan produknya)	Tenant	1	3	300	1	2	200
4.	Jumlah teknologi hasil litbang yang di manfaatkan	Teknologi/Inovasi	6	4	50	6	3	50

Sumber: Subbag Kepegawaian dan Umum Balitbangda

Capaian indikator kinerja Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah

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 2 dan 4 terlihat bahwa hasil belum mencapai target. Sehingga Kantor Wilayah ini harus memberikan pengembangan karir agar setiap indeksnya mencapai target dan dapat meningkat setiap tahunnya.

Fenomena kinerja pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah menurunnya persentase kinerja dan adanya hasil kinerja yang tidak mencapai target pada tahun 2018-2019. Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan menginginkan kinerja yang melebihi target dan semakin meningkat setiap tahunnya. Selain Pendidikan dan pelatihan, adapun upaya dalam mengembangkan karir yang harus diperhatikan juga seperti memperbanyak pengalaman dan mengembangkan diri pegawai 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 (Suryadani, 2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya”, dan yang ditulis oleh (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 (Sendow *et al*, 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, maka hal inilah yang menjadi dasar kuat bagi penulis untuk meneliti adanya hubungan antara dua variabel dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi 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. (2016). *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.
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). the Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPPSS*.
- Gibson, L., J., Jr, D., H., J., Ivancevich, M., J., ... Robert. (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes*, (14 (Intern). New York: 1221 Avneue Of The Americans.
- Hameed, Abdul, A. W. (2011). Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224–229.
- Influence, T., Career, O., On, J. P., Performance, E., Corporation, A., Delta, O., & Utama, T. (2020). *ICoMS2020*. 1(1), 472–481.

- Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & N, H. T. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENGALAMAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3058–3067.
- 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.
- Mirja, & Konadi, W. (2020). Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees, Almuslim University Bireuen District. *IndOmera*, 1(1), 13–25. Retrieved from <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm/article/view/4>
- Mondy, R. W., & Robert, M. N. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.; B. Airlangga, ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permatasari, I. R. (2006). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN. MODERNISAS*, 177–191.
- Ratna Pudyaningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735–3740. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.039>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persad.
- Riyadi, M. (2010). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah percetakan karesidenan banyumas. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, (1), 173–186.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi. In *PT Indeks Kelompok Gramedia*. Jakarta.
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- Sendow, N. R. O. B. T. G. M. (2017). THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG MANADO. *Pendidikan, Pengaruh Dan, Pelatihan Karir, Pengembangan Pegawai, Kinerja Kantor, Pada Kekayaan, Pelayanan Dan, Negara Tewal, Bernhard*, 5(2), 2790–2798.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak, E., Erlina, R., & Mardiana, N. (2020). The impact of training, career development, and compensation on employee performance. *The Future Opportunities and Challenges of Business in Digital Era 4.0*, 324–327. <https://doi.org/10.1201/9780367853778-85>
- Sofyan, M., M, A. R., Bima, M. J., & Nujum, S. (2016). The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi. *The Effect Of Career Development And Working Discipline Towards Working Satisfaction And Employee Performance In The Regional Office Of Ministry Of Religious Affairs In South Sulawesi*, 5(3), 51–57.
- Sopiah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- 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.
- Suyanto, Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as

Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20583–20591.
<https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/467>

Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sentosa Plastik Medan. *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 446–458.

Traits, P. (2016). *International Journal of Business and Applied Social Science* Vol.2, No.6, May, 2016. 2(6), 1–11.

Wahyuni, N. (2016). Education & Training Career Development Job Satisfaction Employee Performance. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 14–20.