

Volume 3 | No.1 | Edisi : Januari - Juni 2014 | ISSN : 2302-4585

JURNAL

Kompetitif



ISSN 2302-4585



9 772302 458001

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 3	No. 1	Hal: 1- 153	Palembang, Januari 2014	ISSN: 2302 - 4585
------------	--------	-------	-------------	-------------------------	-------------------

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

DAFTAR ISI

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kemampuan Intelektuil Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan. Prof Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM	1 – 13
Analisis Realisasi Penggunaan Anggaran Biaya Pemeliharaan Pada PT Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja Eka Ery Wati,SE.MSi	14 – 29
Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang Sugiri Dinah,SE.MSi, Surya Adi Barka	30 – 44
Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin Baidhowi Abdi SE.MP	45 – 55
Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) WS2JB Umi Hasanah,SE.MM	56 – 65
Analisis Sikap dan Norma Subyektif Mahasiswa Terhadap Minat Masuk Pada Universitas Tridinanti Palembang. Rudy Chairuddin,SE.Msi	66 - 83
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perpustakaan Daerah Propinsi Sumatera Selatan Ellen Sumiarni,SE.MM	84 – 101
Analisis Kinerja Pelaksanaan Penagihan Pajak Pada KPP Pratama Kayu Agung Rusmida Jun Harahap, SE.MM	102– 118
Analisis Kontribusi Pendapatan Asli daerah (PAD) Dan dana Perimbangan Terhadap Belanja Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin Hasyunah,SE.MM	119– 139
Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Alinadia,SE.MM	140 –153

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN BANYUASIN**

Baidowi Abdhie *)

ABSTRACT

This research studies the influence of Career Development and Discipline toward officer Performance at UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin. This Research was done during 6 (six) months included design, executing and report the result. The research of this case study aims to know the influence of Career Development and Discipline with officer Performance UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin either through parsial and also together. The population In this research are the Teacher at UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin, totally 35 people.

Keywords : Career Development, Discipline of work and Performance

A. PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) oleh sebab itu pihak pemerintah dan masyarakat hendaklah berupaya mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan bukan hanya penekanan pada akselarasi dan peningkatan dalam pertumbuhan GNP per-kapita sebagai indeks dari pembangunan. Akan tetapi pembangunan merupakan suatu proses multidimensi yang meliputi pula reorganisasi, termasuk didalamnya pengembangan sumber

daya manusia. Hakikat pembangunan daerah adalah merupakan pelaksanaan pembangunan nasional yang ada di daerah, yaitu untuk pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat di daerah seluruhnya merata dan seimbang dalam kesatuan yang utuh. Makna pembangunan daerah adalah pembangunan dari dan untuk masyarakat yang dilakukan oleh masyarakat bersama-sama dengan pemerintah, dalam seluruh aspek kehidupan masyarakat di daerah secara berencana, bertahap dan berkesinambungan, sebagai bagian dari pembangunan nasional yang disesuaikan dengan kondisi, potensi,

*)Dosen Fakultas Ekonomi UTP

dan aspirasi masyarakat yang tumbuh dan berkembang di daerah.

Pada dasarnya organisasi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, bukan untuk dilayani sehingga dimungkinkan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap masyarakat dapat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi tercapainya tujuan bersama, karenanya organisasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan professional kepada masyarakat. Pelayanan publik (*Public services*) oleh birokrasi /yang merupakan perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja atau pegawai adalah masalah Kinerja atau Prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan Pengembangan Karier, Motivasi serta Disiplin Kerja. Dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber daya

manusia itu adalah melalui Pengembangan Karier, sehingga potensi yang dimilikinya dapat dikembangkan secara optimal, dan pada akhirnya diharapkan organisasi menjadi lebih produktif. Untuk mencapai keberhasilan dan kemandirian seperti yang diharapkan diatas, diperlukan sumber daya manusia yang baik, yang didukung kelembagaan yang berkemampuan (*human resources capability*) termasuk kemampuan pengambilan keputusan (*decision making ability*), Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja.

Pemberian Pengembangan Karier kepada para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Pembinaan yang paling tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah antara lain melalui pendidikan dan pelatihan agar para pegawai dapat menghasilkan keluaran kerja yang lebih baik. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga membuat pagawai menjadi terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugasnya.

Sejalan dengan itu maka penyelenggaraan Pengembangan Karier pegawai dimaksudkan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan para pegawai meningkat mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan global yang cukup cepat terutama dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, serta sebagai pelayanan publik (*public servant*) mampu memberikan pelayanan prima (*excellent service*) kepada masyarakat.

Dengan paradigma baru Pegawai Negeri harus lebih mengutamakan kepentingan masyarakat dan wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab. Namun demikian masih ada saja kendala untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Masih banyak yang bekerja sekedar untuk mencari nafkah guna menghidupi keluarga. Bekerja sebagai formalitas dengan kegiatan apel pagi, absensi,

kemudian mangkir tanpa peduli dengan tugas dan tanggung jawabnya, bekerja dengan malas-malasan, korupsi jam kerja, menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi dan/atau keluarga dan berbagai permasalahan lainnya.

Namun demikian, harus dilihat bahwa adanya kecenderungan pegawai yang berbuat seperti tersebut di atas adalah bukan semata-mata kesalahan pegawai itu saja. Ada kemungkinan karena pihak dimana tempat bekerja kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya nilai-nilai kerja pada diri pegawai.

Untuk mengatasi berbagai kenyataan tersebut di atas, salah satu alternatifnya adalah melalui pintu perubahan perilaku dari aparatur pemerintah sebagai elemen terpenting organisasi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Pembangunan di bidang sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, yang juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur pemerintah. Pengembangan sumber daya manusia

diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara sebagai administratur pembangunan yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, berdisiplin dan memiliki motivasi tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Terselenggaranya *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang mengemban tugas cukup berat karena harus dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintah yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab.

Disiplin Kerja tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi, baik perusahaan, Organisasi ataupun lembaga pemerintahan. Didalam Manajemen Strategi untuk suatu

Organisasi yang ingin berkembang pesat harus dipadukan strategi fungsi-fungsi manajemen, Profesionalisme dan Disiplin Kerja (David, 2002).

Kendala lain adalah tingkat kehadiran pegawai yang pada umumnya tidak tepat waktu menurut jam kerja yang telah ditentukan termasuk tidak hadir tanpa keterangan (alpa). Kelalaian ini selain disebabkan oleh aspek internal pegawai juga disebabkan oleh aspek eksternal, seperti ketidakmampuan atasan langsung untuk menegakkan disiplin, keberanian moral menindak bawahan (stafnya) yang melanggar disiplin belum terbudaya dan kurangnya pemahaman para pegawai terhadap “Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”,

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu unit perangkat daerah dan perangkat wilayah Kabupaten Banyuasin berdasarkan Keputusan Bupati Banyuasin Nomor 056 Tahun 2003 tentang tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin. Dalam penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi

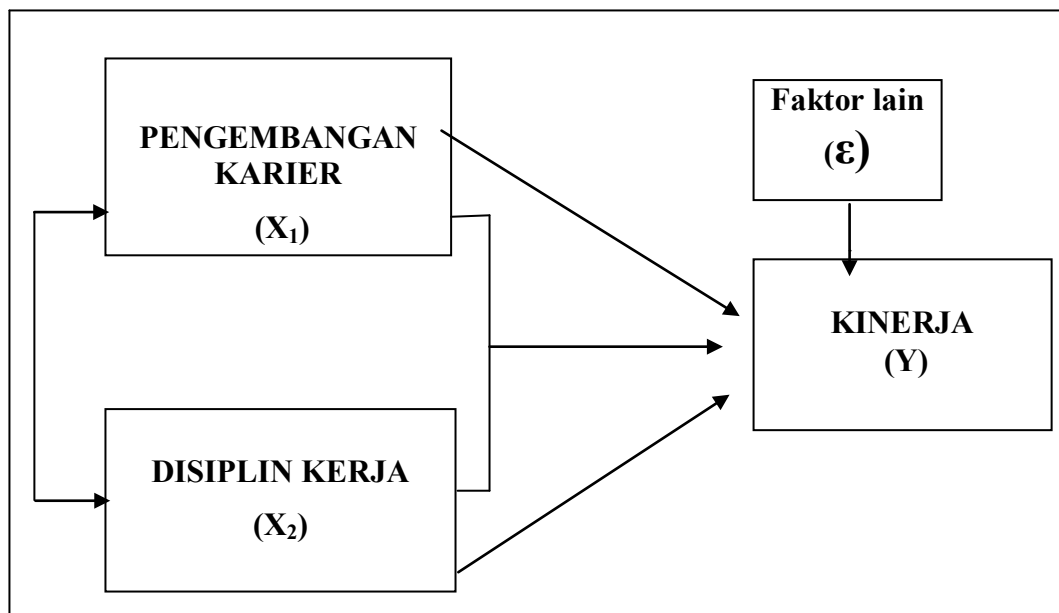
Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Otonomi Kabupaten Banyuasin dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dibidang Pendidikan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia termasuk penerapan manajemen sumber daya manusia yang strategis terhadap ketrampilan, Disiplin Kerja, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk meningkatkan Kinerja. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja atau pegawai adalah masalah Kinerja atau

Prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan Motivasi, lingkungan kerja, gaya Pengembangan Karier serta Disiplin Kerja.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini ; "Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin "

Secara skematis kerangka pikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 1 Kerangka Berpikir

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat yang mempunyai variabel X_1 Pengembangan Karier, dan X_2 Disiplin Kerja sedang untuk variabel Y adalah Kinerja pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin . Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa statistik diskriptif terlebih dahulu kemudian menggunakan analisa statistik inferensial dengan metode regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS Release 17.00. Dalam meminimalkan kekeliruan (*error*) dipergunakan taraf signifikansi sebesar 0,05.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja dan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai. Dalam instrumen penelitian ini peneliti memberikan sejumlah daftar pertanyaan (Quistioneire) kepada responden, yaitu pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin yang menjadi sample dalam

penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Skala ini dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi Indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item (butir soal) yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

3. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin sebanyak 35 orang. Adapun pengambilan sampel dengan *Sampel Jenuh*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan sebanyak 35 orang . Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang kurang dari 100.

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti memerlukan pengumpulan data melalui data primer ; yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber data dengan metode pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara pemberian / penyebaran kuisioner.

4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu kepada tiga aspek yang mendasar yaitu Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin , Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja. Dan berdasarkan Permasalahan serta kajian teori yang ada, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin .
2. Terdapat Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin .
3. Terdapat Pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin .

5. Teknik Analisis

Dalam menganalisis data ini, digunakan analisa statistik

deskriptif dan analisa statistik inferensial, berupa Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Variabel Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X₁ : Variabel Pengembangan Karier

X₂ : Variabel Disiplin Kerja

b₁, b₂ : Koefisien regresi

e : Residu

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karier (X₁) 0,226, Disiplin Kerja (X₂) 0,705, dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 3,041. sehingga persamaan Regresi Linear Berganda adalah sebagai berikut : $\hat{Y} = 3,041 + 0,226X_1 + 0,705X_2 + E$

Hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3,041 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan Pengembangan Karier (X₁) Disiplin Kerja (X₂) (secara

- matematika, X_1 , dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Pegawai tetap sebesar 3,041 unit skor. Hal ini bisa dipahami, karena masih banyak variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti variabel Disiplin Kerja, Pengembangan Karier dan lain-lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) 0,226 atau sama dengan 22,60% Artinya kecendrungan proyeksi perubahan antara variabel Pengembangan Karier (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Pengembangan Karier sebesar 100 % maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Kinerja Pegawai 22,60% dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
 - Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,705. Artinya, kecendrungan proyeksi perubahan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan Disiplin Kerja sebesar 100% akan mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada Kinerja Pegawai 70,50% dengan pengujian t variabel ini signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
 - Kedua variabel bebas tersebut variabel Pengembangan Karier (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya Bila variabel Pengembangan Karier (X_1), Disiplin Kerja (X_2) meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai , begitu pula sebaliknya, apabila variabel Pengembangan Karier (X_1) Disiplin Kerja (X_2) menurun maka Kinerja Pegawai juga akan menurun.
 - Bahwa antara variabel Pengembangan Karier (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat korelasi sebesar 0,939 termasuk pada katagori tingkat hubungan yang sangat kuat dan Korelasi tersebut signifikan, karena

setelah dikonsultasikan dengan nilai (r) pada tabel kritik (r) product moment, nilai (r) hitung lebih besar dari nilai (r) tabel.

- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,882, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh Pengembangan Karier (X_1), Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin. Dengan kata lain kontribusi efektif atau dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karier (X_1), Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin adalah sebesar 88,20% sedangkan selebihnya 11,80% dijelaskan/ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Didasarkan dari pengolahan data dan pembahasan pada bab

terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel Pengembangan Karier berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai.
2. Secara simultan, variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai.
3. Dilihat dari korelasi parsial variabel Pengembangan Karier dan variable Disiplin Kerja terdapat hubungan yang erat dan positif (searah) dengan Kinerja Pegawai.
4. a. Dari hasil koefisien korelasi $R = 0,939$, artinya hubungan antara variabel Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja sangat erat dan searah (korelasi positif) sebesar 93,90%.
b. Diperoleh koefisien Determinasi ($R^2 = 0,882$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 88,20% secara

bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variable Kinerja Pegawai, sedang sisanya 11,80% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran -saran

Bertolak dari kesimpulan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang kiranya dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuasin.

1. Agar pihak Pimpinan terus menerus berupaya untuk memberikan Pengembangan Karier yang produktif dan memberikan kesempatan yang sama untuk diikutkan sebagai peserta dalam meningkatkan kompetensi Pegawai, mensosialisasikan peraturan tentang Kedisiplinan pegawai, sehingga dengan sadar mereka secara bersama – sama untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebagai indikator variabel Kinerja Pegawai.

2. Perlu adanya peningkatan Kinerja pegawai melalui kualitas kerja, peningkatan Pengembangan Karier melalui ketepatan waktu dalam kesempatan berkarier dan peningkatan Disiplin Kerja melalui ketaatan terhadap peraturan.
3. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji masalah-masalah Kinerja Pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan menggunakan berbagai variabel bebas lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Maulana (2004). *Manajemen dan Orgtanisasi* . Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi III. : Rineka Cipta Jakarta.
- Haryono. S. 2008. *Metodelogi Penelitian Bisnis Teori dan Aplikasi*. Badan Penerbit MM UTP Palembang.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Suberdaya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.

- Handoko. T 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan* LP3ES, Jakarta.
- Manulang , 2004. *Manajemen Personalia* , Ghalia Indonesia , Jakarta.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, Baidowi Abdhie, 2011, Panduan Pengolahan Data dengan Program SPSS, Penerbit Unsri Palembang.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Syafaruddin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Soeprihanto John, 2005. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono . 2004. *Statistik Non Parametrik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.