

**HUBUNGAN KINERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI
DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN BONE BOLANGO**

**THE RELATIONSHIP OF PERFORMANCE WITH EMPLOYEE CAREER
DEVELOPMENT AT THE CENTRAL STATISTICAL AGENCY (BPS) OF
BONE BOLANGO DISTRICT**

Yowanda Botutihe¹⁾, Azis Rachman²⁾, Maman Musa³⁾
⁽¹²³⁾S-1 Manajemen, Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Email : yowand.1978@gmail.com

Email : azis.rachman@ubmg.ac.id

Email : maman.musa03@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the magnitude of the relationship between performance and employee career development at the Central Statistics Agency (BPS) of Bone Bolango Regency. This type of research uses quantitative methods with an associative approach. The population and sample in this study were all 24 employees at the Central Statistics Agency (BPS) of Bone Bolango Regency. Data collection techniques use observation, questionnaires and documentation. The analysis method uses simple regression. The research results show that performance (X) is significantly related to Employee Career Development (Y) at the Central Statistics Agency (BPS) of Bone Bolango Regency. Based on the results that have been carried out, it can be seen from the Tcount result of 5.813 with a significance level of $0.000 < 0.05$. From the data processing results, a sig value of 0.000 was obtained with a probability value of 0.05. Because the sig value is < 0.05 , performance (X) is significantly related to employee career development (Y). So (H_a) is acceptable. Thus stating that: (H_a) there is a relationship between performance and employee career development (accepted) and H_o there is no relationship between performance and employee career development (rejected).

Keywords: Performance, Career Development, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya Hubungan Kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 24 Orang pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket (kuesioner) dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja (X) berhubungan signifikan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dapat dilihat dari hasil Thitung 5,813 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig $< 0,05$ jadi, Kinerja (X) berhubungan signifikan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y). Maka (H_a) dapat diterima. Dengan demikian menyatakan bahwa: (H_a) terdapat hubungan kinerja dengan

Pengembangan Karir Pegawai pegawai (Diterima) dan Ho tidak terdapat hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai pegawai (Ditolak).

Kata Kunci: Kinerja, Pengembangan Karir, Pegawai

PENDAHULUAN

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Idealnya seorang pegawai harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi tentang tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggungjawab atau kewajiban maupun imbalan yang akan ia peroleh. Selain itu, pegawai juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang pegawai memiliki arah yang jelas dalam menjalankan karir dan pekerjaannya.

Pengembangan karir memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Sesuai dengan observasi yang dilakukan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango ditemukan bahwa di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango terdapat dua jabatan yakni Struktural dan Fungsional. Bedanya kedua jabatan tersebut salah satunya adalah pada syarat kenaikan jabatan oleh pegawai. Syarat kenaikan jabatan fungsional yaitu dengan memenuhi angka kredit, jika total angka kredit tidak sesuai dengan ketentuannya maka jabatannya tidak akan naik. Sementara hitungan untuk capaian angka kredit itu sangat kecil dan kurang sesuai dengan kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Lain halnya dengan syarat kenaikan untuk jabatan struktural yang akan naik setiap empat tahun, baik bagi pegawai yang memiliki kinerja baik maupun yang biasa saja. Yang menjadi permasalahan sekarang ini yaitu seluruh pegawai staf di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango diarahkan ke jabatan fungsional, yang bisa menjabat struktural yakni hanya Kepala BPS dan Kasubag Tatausahanya yang memiliki pangkat Eselon Tiga dan Eselon Empat.

Konsep Manajemen SDM

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien [1]. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Proses tersebut terdiri dari kegiatan-kegiatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, definisi lain mungkin mencakup daftar kegiatan yang lebih banyak [2]. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai [3]. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal [4].

Kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka [5]. kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja [6]. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi [7]. Indikator kinerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan atau pegawai, baik itu faktor secara langsung maupun tidak langsung [8]. Indikator kinerja akan menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan atau pegawai, baik itu faktor secara langsung maupun tidak langsung. Ada lima faktor untuk pengukuran kinerja karyawan secara individu, yaitu sebagai berikut [9] :

1. Kuantitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan pada suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa di selesaikannya.

2. Kualitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini merupakan keselarasan antara standar kualitas dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Jadi, jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan dibagian lain. Hal ini akan mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran dalam bekerja harus ditingkatkan dengan menimalisir ketidak hadirannya. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan pekerjaannya disuatu perusahaan atau organisasi.

5. Kemampuan Kerja Sama

Merupakan suatu kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain sehingga menjadi satu tim yang baik di suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan sesama rekan kerja lainnya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien [10]. Pengembangan dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan [11]. Istilah jenis-jenis pengembangan pegawai/karyawan secara informal dan formal yaitu sebagai berikut [12] :

1. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan/pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
2. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan/pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarir atau peningkatan karir karyawan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal [13]. Pengembangan karir (Career Depeloment) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun juga, pengembangan karir masing-masing anggota organisasi tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor terdahulu [14]. Pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat sebagai berikut [15] :

1. Meningkatnya kemampuan karyawan

Dengan pengembangan karir akan lebih meningkatkan kemampuan inteelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi.

2. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan.

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (Manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

Indikator pengembangan karir [16] :

1. Perencanaan karir

adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan yang didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Indikator perencanaan karir meliputi :

- a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
- b. Peluang pengembangan karir di dalam organisasi
- c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek

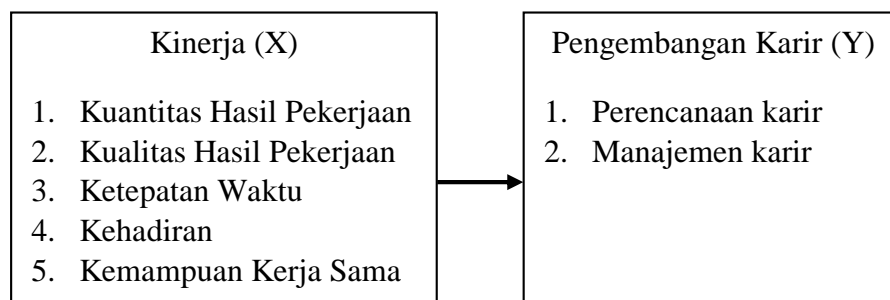
2. Manajemen Karir

adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia yakni memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan.

- a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- b. Menyebarkan informasi karir

Kerangka Pikir

kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dalam pembahasan ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini [17] :



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disusun hipotesis yaitu bahwa “Kinerja Memiliki Hubungan dengan Pengembangan Karir Pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 24 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Observasi, Angket dan Dokumentasi. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan peneliti, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi linier sederhana.

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan peneliti, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data yaitu SPSS. Dalam penelitian ini, data dianalisa dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji Validitas

Menurut (Priyatno 2018) Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pernyataan dalam kuesioner yang akan ditanyakan kepada responden. Menurut (Sugiyono 2012) data dikatakan valid jika nilainya $\geq 0,3$

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno 2018) Uji reliabilitas dilakukan untuk “Mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,6$

3. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk menganalisis data-data yang telah terkumpul tersebut peneliti menggunakan rumus korelasi product moment untuk mencari apakah terdapat hubungan antara Kinerja dengan Pengembangan Karir. Adapun rumus korelasi Product Moment yang digunakan peneliti sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

$\sum xy$ = Product dari x dan y

n = Banyaknya responden (sampel)

$\sum x$ = Variable X

$\sum y$ = Variable Y

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument yang digunakan peneliti untuk mengukur data dari responden. Valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya diukur. Alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap pertatanyaan.

Table 1
Uji Validitas Variabel Kinerja (X)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja.1	91.68	33.560	.708	.	.740
Kinerja.2	91.92	30.577	.632	.	.716
Kinerja.3	91.68	33.560	.708	.	.740
Kinerja.4	91.96	30.040	.566	.	.715
Kinerja.5	91.68	33.560	.708	.	.740
Kinerja.6	91.96	30.040	.566	.	.715
Kinerja.7	91.68	33.560	.708	.	.740
Kinerja.8	91.92	30.577	.632	.	.716
Kinerja.9	91.68	33.560	.708	.	.740
Kinerja.10	91.92	30.577	.632	.	.716
TOTAL	48.32	8.810	1.000	.	.802

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua jumlah pertanyaan untuk variabel kinerja (X) menunjukkan hasil yang valid dilihat dari nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,396 ($\geq 0,396$). Maka dari itu semua instrument dari uji validitas ini dikatakan valid.

Table 2
Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan.Karir.1	14.68	.810	.936	.	.560
Pengembangan.Karir.2	14.48	1.760	.704	.	.977
TOTAL	9.72	.543	1.000	.	.540

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua jumlah pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid dilihat dari nilai corrected item-total correlation yang lebih besar dari 0,396 ($\geq 0,396$). Maka dari itu semua instrument dari uji validitas ini dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar dapat mengetahui tingkat konsistensi angket kuesioner. Reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Table 3
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.749	.924	11

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja (X) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.917	3

Hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Karir Pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6

3. Uji Korelasi Sederhana

Analisis Korelasi sederhana digunakan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel (X) dengan satu variabel (Y). hasil dari uji Korelasi sederhana bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	24	24
Y	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	24	24

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan penghitungan data di atas, nilai koefisien korelasi antara variabel kinerja (X) dengan variable Pengembangan Karir Pegawai (Y) sebesar 0,778 dengan nilai sig. (2- tailed) sebesar 0,000. Dikarenakan harga signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan r hitungnya $0,778 >$ dari r tabel 0,396 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel kinerja (X) dengan variable Pengembangan Karir Pegawai (Y).

Tabel 5

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.602	1.577		.382	.706
	Kinerja	.189	.033	.778	5.813	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

4. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas hal ini menunjukkan bahwa kinerja (X) memiliki hubungan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y). Dapat dilihat dari hasil T_{hitung} 5,813 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan

nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig <0,05 jadi, Kinerja (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y). Maka (H_a) dapat diterima. Dengan demikian menyatakan bahwa:

Ha : Terdapat hubungan kinerja yang signifikan dengan pengembangan karir (Diterima)

Ho : Tidak terdapat hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai (Ditolak)

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dilokasi penelitian, jadi dapat dikemukakan pembahasan yakni:

1. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS, hal ini menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja (X) berhubungan signifikan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dapat dilihat dari hasil Thitung 5,813 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig <0,05 jadi, Kinerja (X) berhubungan signifikan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y). Maka (H_a) dapat diterima. Dengan demikian menyatakan bahwa: (H_a) terdapat hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai pegawai (Diterima) dan H_o tidak terdapat hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai pegawai (Ditolak).
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan pengembangan karir pegawai itu sendiri. Kinerja juga merupakan salah satu hal yang penting bagi suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya tanpa adanya kinerja maka sulit bagi suatu organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya secara optimal hal dikarenakan kinerja merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi itu sendiri karena semakin pegawai itu berkinerja baik maka akan semakin baik pula pengembangan karirnya.
3. Hasil penelitian ini dilakukan dengan pengujian hipotesis agar dapat menguji besarnya hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai. Telah diuji bahwa baik tidaknya pengembangan karir pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Besarnya hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai dilihat dari hasil Thitung 5,813 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum membenarkan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa terdapat hubungan kinerja dengan Pengembangan Karir Pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan data yang dihasilkan dari angket kuesioner yang disebarkan berdasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga data yang dapat diambil hanya dari instrument angket yang dibagikan tanpa dilengkapi dengan wawancara.

2. Jumlah responden hanya berjumlah 24 orang sehingga menurut peneliti responden ini masih kurang untuk mengetahui keseluruhan keadaan sesungguhnya.
3. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, terdapat kelemahan, kekurangan dan keterbatasan. Peneliti merasa hal itu memang pantas terjadi sebagai pembelajaran peneliti dan penelitian yang selanjutnya.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan Pengembangan Karir Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Bone Bolango. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dapat dilihat dari hasil T_{hitung} 5,813 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Budi Utama.
- [2]. Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE. Hamali
- [3]. Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [4]. Ricardianto., (2018)., *Human Capital Management*. Bogor : In Media
- [5]. Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [6]. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- [7]. Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*., Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- [8]. Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- [9]. Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media
- [10]. Kadarisman. (2012). *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [11]. Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Jakarta : Salemba Empat.
- [12]. Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi. Aksara.
- [13]. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [14]. Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers
- [15]. Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.