

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CONGGEANG KABUPATEN SUMEDANG

Disusun oleh:

NAMA : AMIN HIDAYAT
NOMOR POKOK : E. 1635222734
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam
Menyelesaikan Program Sarjana (S-1)
STIA Sebelas April Sumedang



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN CONGGEANG KABUPATEN SUMEDANG**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Skripsi:

Pembimbing I,



Rika Kusdinar., S.Sos., M.Si
NIDN. 04-3012-7102

Pembimbing II,



Shofwan Hendryawan, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 00-2307-8007

Mengetahui,

Ketua STIA Sebelas April Sumedang



Rika Kusdinar., S.Sos., M.Si
NIDN. 04-3012-7102

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI NEGARA (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

ABSTRAK

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN CONGGGEANG KABUPATEN SUMEDANG**

Disusun oleh:

NAMA : AMIN HIDAYAT
NOMOR POKOK : E.1635222734
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

174 Halaman, 5 BAB, 75 Tabel, 45 Gambar, 9 Lampiran, 30 Buku, dan 1 dokumen

Tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yakni mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sedang berlangsung melalui proses pengumpulan, penyusunan dan penjelasan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis dengan teori yang ada. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua pegawai populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah populasi 36 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat peneliti gambarkan bahwa Pengembangan di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang sudah mencapai 79,97% dan angka tersebut dikategorikan Baik. Begitupun dengan tingkat prestasi pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang yaitu mencapai 77,83% dan angka tersebut dikategorikan Baik. Adapun pengaruh pengembangan karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,94 berada pada kategori sangat kuat.

Kata kunci :Pengembangan karir, Prestasi Kerja

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI NEGARA (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE WORK
ACHIEVEMENT IN CONGGEANG DISTRICT, SUMEDANG DISTRICT**

Arranged by:

NAME : AMIN HIDAYAT
MAIN NUMBER : E.1635222734
STUDY PROGRAM : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

174 Pages, 5 CHAPTERs, 75 Tables, 45 Pictures, 9 Appendices, 30 Books, and 1 documents

The research objective of the researchers was to determine the effect of career development on employee work performance in Conggeang District, Sumedang Regency.

In this study using descriptive analysis method that is describing or describing the state of the object of research based on the facts that exist and is ongoing through the process of collecting, compiling and explaining the data obtained for later analysis with existing theories. The sampling technique used in this study is saturation sampling, saturation sampling is a sampling technique if all population employees are used as samples with a population of 36 people.

Based on the results of the study, researchers can describe that career development in Conggeang District, Sumedang Regency has reached 79.97% and the figure is categorized Good. Likewise with the level of employee achievement in Conggeang District, Sumedang District, which reached 77.83% and the figure was categorized Good. The effect of work stress in Conggeang District, Sumedang Regency with a correlation coefficient of 0.94 is in the very strong category.

Keywords: Career Development, Job Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang”.

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan program Studi Strata 1 (S1) pada jurusan Administrasi Negara Sebelas April Sumedang.

Dalam penyusunan telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu diantaranya:

1. Yth. Bapak H. Yuyun Hidayat, Drs., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Sebelas April Sumedang.
2. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
3. Yth. Bapak Dadan Setia Nugraha, S.Sos., M.Si selaku Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
4. Yth. Bapak Shofwan Hendryawan, S.Pd., M.Pd selaku Pembantu Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
5. Yth. Ibu Irma Hermayanty, S.Pd., M.Si selaku Pembantu Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
6. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si sebagai Dosen pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini.
7. Yth. Bapak Shofwan Hendryawan, S.Pd., M.Pd M.Si sebagai Dosen pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini.
8. Yth. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Yth. Bapak/Ibu staff pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
10. Yth. Drs. Bangbang Kustiantoro, M.Si selaku Camat Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang yang telah memberikan ijin penelitian.

11. Yth. Bapak/Ibu seluruh pegawai Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang yang telah membantu penulis selama penelitian.
12. Orang tua tercinta yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tidak pernah putus untuk keberhasilan penyusunan proposal penelitian ini.
13. kepada yang tercinta, yang selalu membantu dan memberi dukungan setiap saat yaitu Fitri Haditanti, semoga pengorbanannya menjadi pahala dan mendapatkan kebahagiaan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan penelitian ini sangat jauh dari sempurna. Karena disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulis.

Akhir kata semoga amal kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Sumedang, Agustus 2020

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI	iv
LEMBAR ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hakekat Administrasi	11
1. Pengertian Administrasi	11
2. Unsur-unsur Administrasi	14
B. Hakekat Manajemen Sumber Daya Manusia	17
1. fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2. pentingnya peran Manajemen Sumber Daya Manusia	21
C. Kaitan Administrasi Negara Dengan Variabel Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja	22
D. Pengembangan Karir Pegawai	23
1. Pengertian Pengembangan Karir	23
2. Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir	26
3. Tahapan-Tahapan Pengembangan Karir	27

4. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	28
5. Dimensi Pengembangan Karir	29
E. Prestasi Kerja	30
1. Pengertian Prestasi Kerja	30
2. Penilaian Prestasi Kerja	30
3. Pengukuran Prestasi Kerja	31
4. Manfaat Adanya Penilaian Prestasi Kerja	33
F. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja	34
G. Kajian Penelitian Terdahulu	36
H. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	38
1. Kerangka Pemikiran	38
2. Hipotesis	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	42
B. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel	43
C. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel Penelitian	47
1. Populasi	47
2. Teknik Sampling	48
3. Sampel Penelitian	49
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	50
1. Uji Validitas Pengembangan karir	50
2. Uji Validitas Prestasi Kerja	57
3. Uji Reliabilitas Instrumen	63
4. Pengujian Reliabilitas Variabel Pengembangan karir	65
5. Pengujian Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja	71
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	77
1. Teknik Pengolahan Data	77
2. Teknik Analisis Data	78
a) Perhitungan Prosentase	78
b) Uji Normalitas Data	79
c) Uji Korelasi	80
d) Uji Signifikansi	81

e) Uji Koefisien Determinasi	82
G. Lokasi dan Jadwal Penelitian	83

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Kantor Kecamatan Conggeang Kabupaten	
Sumedang	84
1. Kondisi Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.....	84
2. Visi Misi Kantor Kecamatan Conggeang Kabupaten	
Sumedang	85
a. Visi Kantor Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang ...	85
b. Misi Kantor Kecamatan Conggeang Kabupaten Suedang	86
3. Struktur Organisasi Kecamatan Conggeang Kabupaten	
Sumedang	87
4. Keadaan Pegawai Kecamatan Conggeang	93
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	95
1. Perhitungan Prosentase.....	95
a) Perhitungan Prosentase Variabel Pengembangan karir.....	95
b) Perhitungan Prosentase Variabel Prestasi Kerja	126
2. Uji Normalitas Data.....	157
a) Uji Normalitas Data Variabel Pengembangan karir.....	157
b) Uji Normalitas Data Variabel Prestasi Kerja	160
3. Uji Koefisien Korelasi dan Pembahasan	163
4. Uji Signifikan	167
5. Uji Koefisien Determinasi dan Pembahasan	168

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	170
B. Saran	171

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pegawai	6
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	Oprasional Variabel Penelitian Pengembangan Karir (X).....	44
Tabel 3.2	Oprasional Variabel Penelitian Prestasi Kerja (Y)	46
Tabel 3.3	Populasi Penelitian	48
Tabel 3.4	Bobot Nilai Penelitian	50
Tabel 3.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir ..	51
Tabel 3.6	Analisis Item 1 Variabel Pengembangan Karir	52
Tabel 3.7	Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai R (Variabel X)	55
Tabel 3.8	Hasil Analisis Item Variabel Pengembangan Karir	56
Tabel 3.9	Rekapitulasi Jawaban Responden Prestasi Kerja	57
Tabel 3.10	Analisis Item 1 Variabel Prestasi Kerja	59
Tabel 3.11	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai R (Variabel Y)	61
Tabel 3.12	Hasil Analisis Item Variabel Prestasi Kerja	62
Tabel 3.13	Tabel Penolong Uji Reabilitas Instumen Variabel Pengembangan Karir	65
Tabel 3.14	Tabel Penolong Item 1 Variabel Pengembangan Karir	67
Tabel 3.15	Tabel Penolong Uji Reabilitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja .	71
Tabel 3.16	Tabel Penolong Item 1 Variabel Prestasi Kerja	72
Tabel 3.17	Interpresasi Prosentasi	78
Tabel 3.18	Pedoman Untuk Memberikan jawaban	81
Tabel 3.19	Jadwal Kegiatan Penelitian 2019/2020.....	82
Tabel 4.1	Kondisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.2	Kondisi Pegawai Berdasarkan Jabatan	93
Tabel 4.3	Kondisi Pegawai Berdasarkan jenjang Pendidikan	94
Tabel 4.4	Kondisi Pegawai Berdasarkan Usia.....	95
Tabel 4.5	Kriteria Nilai Berdasarkan Presentase	96
Tabel 4.6	Jawaban Responden Item Nomor 1	96
Tabel 4.7	Jawaban Responden Item Nomor 2	98
Tabel 4.8	Jawaban Responden Item Nomor 3	99
Tabel 4.9	Jawaban Responden Item Nomor 4	100

Tabel 4.10	Jawaban Responden Item Nomor 5	101
Tabel 4.11	Jawaban Responden Item Nomor 6	102
Tabel 4.12	Jawaban Responden Item Nomor 7	104
Tabel 4.13	Jawaban Responden Item Nomor 8	105
Tabel 4.14	Jawaban Responden Item Nomor 9	106
Tabel 4.15	Jawaban Responden Item Nomor 10	107
Tabel 4.16	Jawaban Responden Item Nomor 11	108
Tabel 4.17	Jawaban Responden Item Nomor 12	110
Tabel 4.18	Jawaban Responden Item Nomor 13.....	111
Tabel 4.19	Jawaban Responden Item Nomor 14.....	112
Tabel 4.20	Jawaban Responden Item Nomor 15.....	113
Tabel 4.21	Jawaban Responden Item Nomor 16	115
Tabel 4.22	Jawaban Responden Item Nomor 17	116
Tabel 4.23	Jawaban Responden Item Nomor 18	117
Tabel 4.24	Jawaban Responden Item Nomor 19	118
Tabel 4.25	Jawaban Responden Item Nomor 20.....	120
Tabel 4.26	Hasil Prosentase Variabel Pengembangan karir (X)	121
Tabel 4.27	Kriteria Penilaian Berdasarkan Presentase	127
Tabel 4.28	Jawaban Responden Item Nomor 1	127
Tabel 4.29	Jawaban Responden Item Nomor 2	128
Tabel 4.30	Jawaban Responden Item Nomor 3	130
Tabel 4.31	Jawaban Responden Item Nomor 4	131
Tabel 4.32	Jawaban Responden Item Nomor 5	132
Tabel 4.33	Jawaban Responden Item Nomor 6	135
Tabel 4.34	Jawaban Responden Item Nomor 7	135
Tabel 4.35	Jawaban Responden Item Nomor 8	136
Tabel 4.36	Jawaban Responden Item Nomor 9	137
Tabel 4.37	Jawaban Responden Item Nomor 10	138
Tabel 4.38	Jawaban Responden Item Nomor 11	139
Tabel 4.39	Jawaban Responden Item Nomor 12	141
Tabel 4.40	Jawaban Responden Item Nomor 13	142
Tabel 4.41	Jawaban Responden Item Nomor 14	143
Tabel 4.42	Jawaban Responden Item Nomor 15	144
Tabel 4.43	Jawaban Responden Item Nomor 16	146

Tabel 4.44	Jawaban Responden Item Nomor 17	147
Tabel 4.45	Jawaban Responden Item Nomor 18	148
Tabel 4.46	Jawaban Responden Item Nomor 19	149
Tabel 4.47	Jawaban Responden Item Nomor 20	150
Tabel 4.48	Hasil Prosentase Variabel Prestasi Kerja (Y)	152
Tabel 4.49	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Pengembangan karir (X).....	158
Tabel 4.50	Perhitungan Normalitas Skor Variabel Pengembangan karir	159
Tabel 4.51	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Prestasi Kerja	161
Tabel 4.52	Perhitungan Normalitas Skor Variabel Pengembangan Karir	162
Tabel 4.53	Uji Korelasi Variabel Stres Keja Dengan Prestasi Kerja	163
Tabel 4.54	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r (Variabel Y).....	166



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Hubungan Variabel Penelitian	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Conggeang kabupaten Sumedang.....	87
Gambar 4.2	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 1	97
Gambar 4.3	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 2.....	98
Gambar 4.4	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 3.....	100
Gambar 4.5	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 4.....	101
Gambar 4.6	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 5.....	102
Gambar 4.7	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 6.....	103
Gambar 4.8	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 7.....	104
Gambar 4.9	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 8.....	106
Gambar 4.10	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 9.....	107
Gambar 4.11	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 10.....	108
Gambar 4.12	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 11.....	109
Gambar 4.13	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 12.....	110
Gambar 4.14	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 13.....	112
Gambar 4.15	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 14.....	113
Gambar 4.16	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 15.....	114
Gambar 4.17	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 16.....	115
Gambar 4.18	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 17.....	117
Gambar 4.19	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 18.....	118
Gambar 4.20	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 19.....	119
Gambar 4.21	Skala Interval Variabel Pengembangan karir Indikator 20.....	120
Gambar 4.22	Skala Interval Variabel Pengembangan karir	125
Gambar 4.23	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 1.....	128
Gambar 4.24	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 2.....	129
Gambar 4.25	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 3.....	130
Gambar 4.26	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 4.....	132
Gambar 4.27	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 5.....	133
Gambar 4.28	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 6.....	134

Gambar 4.29	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 7.....	135
Gambar 4.30	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 8.....	137
Gambar 4.31	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 9.....	138
Gambar 4.32	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 10.....	139
Gambar 4.33	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 11.....	140
Gambar 4.34	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 12.....	141
Gambar 4.35	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 13.....	143
Gambar 4.36	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 14.....	144
Gambar 4.37	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 15.....	145
Gambar 4.38	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 16.....	146
Gambar 4.39	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 17.....	147
Gambar 4.40	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 18.....	149
Gambar 4.41	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 19.....	150
Gambar 4.42	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator 20.....	151
Gambar 4.43	Skala Interval Variabel Prestasi Kerja Indikator	155
Gambar 4.44	Tingkat Variabel Pengembangan karir dan prestasi Kerja	167



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Ketua STIA Sebelas April Sumedang Nomor 539/SK/D-STIA/UN/K/XI/2019. Tentang Penetapan Mahasiswa Penyusun Skripsi, Judul Skripsi dan Dosen Pembimbing Skripsi Tahun Akademik 2019/2020.
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.
- Lampiran 3 Angket Penelitian.
- Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir
- Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja Pegawai
- Lampiran 6 Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir
- Lampiran 7 Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai
- Lampiran 8 Berita Acara Bimbingan
- Lampiran 9 Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena kepegawaian merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah organisasi. Pegawai yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam organisasi tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan organisasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki

produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dengan kemajuan teknologi yang ada pada masa kini sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengimbangi kemajuan teknologi yang berkembang dengan sangat pesat. Dengan demikian organisasi tersebut mampu bersaing dengan organisasi lain.

Pada prinsipnya sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menentukan sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas dan sarana prasarana yang canggih pun tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar akan kesulitan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi yang dimiliki di sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki potensi yang baik di suatu organisasi harus lebih dikembangkan oleh organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dapat bekerja efektif dan efisien di organisasi tersebut serta mampu membantu organisasi mencapai tujuannya serta dapat mendapatkan karir yang baik dalam pekerjaannya.

Konsep karir yang baik yaitu konsep yang netral (tidak berkonotasi positif ataupun negatif). Oleh karena itu karir ada yang baik, ada pula karir yang buruk. Ada perjalanan karir yang lambat, ada pula yang cepat. Tetapi, tentu saja semua orang mendambakan karir yang baik dan bila mungkin dapat bergulir dengan cepat. Oleh sebab itu untuk mendapatkan karir yang baik seorang individu harus mampu mengatur karir nya tersebut.

Proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan karir serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan tempat pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu manajemen karir mencakup kegiatan yang sangat luas. Dalam penulisan kali ini tahapan yang akan dibahas adalah tentang pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai. Proses ini sering disebut penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penilaian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan kemampuan pegawai (baik kemampuan ataupun kinerja aktualnya yang dimiliki pegawai). Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan.

Pengembangan karir mempunyai eksistensi yang sangat besar bagi organisasi maupun pemerintah dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi atau pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau pemerintahan.

Begitu pula yang terjadi di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang, dikarenakan Organisasi ini bersentuhan langsung dengan masyarakat sehingga pegawai di tuntut untuk memiliki kompetensi yang baik. Dengan adanya pengembangan karir pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan lebih baik lagi sehingga dapat melayani masyarakat dengan optimal.

Secara umum prestasi kerja merupakan hasil kerja yang selama periode tertentu dilaksanakan dan di evaluasi, apakah sesuatuai rencana atau. Prestasi kerja merupakan

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor diatas, semakin besar pula prestasi kerja karyawan.

Banyak instansi pemerintah yang memiliki modal dan tenaga kerja yang lengkap tetapi tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dapat terjadi karena kurang baiknya pelaksanaan penerapan tata kerja pada instansi atau kantor tersebut. Oleh karena itu organisasi yang ingin mencapai tujuan dan hasil yang memuaskan harus mempunyai pegawai dengan prestasi kerja serta kompetensi yang baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pantauan awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi atau fenomena masalah yang berkaitan dengan tingkat prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeng dengan gejala indikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kualitas dan kuantitas kerja dari pegawai, hal ini dibuktikan dengan masih adanya kesalahan dalam pekerjaan, dan tidak sesuai target tugas yang dikerjakan seperti ditundanya pembuatan e-ktip pada tingkat kecamatan, lalu ditundanya permintaan seperti data yang penulis perlukan padahal masih jam kerja, seharusnya data bisa diberikan hari itu, tetapi nyatanya lama, memakan waktu seminggu
2. Kurangnya inisiatif dan tanggung jawab yang dimiliki pegawai, hal ini dibuktikan dengan pegawai cenderung tidak mengerjakan pekerjaannya apabila tidak ada perintah atasan, lalu selalu pulang lebih awal dan biasanya apabila jam absen maka mereka kembali lagi ke kantor
3. Masih lambatnya penyelesaian tugas di dilakukan oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Seperti pembuatan RENSTRA, yang seharusnya awal tahun sudah siap, ini beberapa bulan kemudian baru siap

4. Masih kurang nya kinerja para pegawai, hal ini dibuktikan dengan tabel penilaian kinerja pegawai yang cenderung mempunyai nilai yang kurang bagus.

Tabel 1.1
Penilaian kinerja pegawai

No.	Nama Jabatan Fungsional, Jabatan Pelaksana, dan Jabatan Lainnya	Unit Organisasi	Kelas Jabatan	Nilai Jabatan	FACTOR 1 Pengetahuan (Level 1~9)		
1	Bendahara		7	905	4	550	550
2	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan		7	905	4	550	550
3	Pengelola Akuntansi		6	805	4	550	550
4	Pengelola Database SPM		6	805	4	550	550
5	Pengelola Keuangan		6	805	4	550	550
6	Pengelola Program dan Laporan		6	805	4	550	550
7	Pengadministrasi Keuangan		5	490	3	350	350
8	Pengadministrasi Pajak		5	490	3	350	350
9	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350
10	Pengelola Kepegawaian		6	805	4	550	550
11	Pengelola Barang Milik Negara		6	805	4	550	550
12	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350
13	Pengelola Keuangan dan Pendapatan Desa		6	805	4	550	550
14	Pengelola Bantuan Keuangan kepada Pemerintahan Desa		6	805	4	550	550
15	Pengelola Pemberdayaan Masyarakat		6	805	4	550	550
16	Pengelola PBB P2 dan BPHTB		6	805	4	550	550
17	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350
18	Pengelola Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Desa		6	805	4	550	550

19	Pengelola Akta Pejabat Pembuat Akta Tanah		6	805	4	550	550
20	Pengelola Pengembangan Kelembagaan Masyarakat		6	805	4	550	550
21	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350
22	Pengelola Kesejahteraan Sosial		6	805	4	550	550
23	Pengelola Bantuan Sosial dan Hibah		6	805	4	550	550
24	Pengelola Data Bantuan Sosial		6	805	4	550	550
25	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350
26	Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan		6	805	4	550	550
27	Pengadministrasi Kependudukan		5	490	3	350	350
28	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350
29	Pengelola Data Keamanan dan Ketertiban		6	805	4	550	550
30	Pengelola Ketertiban		6	805	4	550	550
31	Pelatih Satuan Perlindungan Masyarakat		5	490	3	350	350
32	Pengadministrasi Umum		5	490	3	350	350

Sumber : Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang

Data diatas cenderung penilaian yang kurang memuaskan untuk skala organisasi pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, hal ini merupakan prestasi kerja yang buruk karena prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penilaian yang baik pula..

Hal tersebut diduga di sebabkan oleh pengembangan karir di kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang belum naik hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya perencanaan pengembangan karir yang dilakukan pegawai dalam suatu organisasi, hal ini dibuktikan dengan belum adanya rencana peningkatan kualitas diri setiap pegawai.

2. Masih kurangnya penentuan langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam pencapaian tujuan pengembangan karir, tidak adanya atau belum adanya rencana pengembangan diri, baik jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Kurang tepatnya pergantian pegawai yang kurang kompeten terhadap jabatan yang sudah di tetapkan. Sering para pegawai kurang memahami tupoksi masing-masing dalam organisasi.

Faktor diatas dibuktikan dengan data yang diperoleh oleh penulis. Dimana penulis meminta data RESTRA, namun pegawai selalu susah memberikan data dengan alasan masih dikaji. Padahal seharusnya RENSTRA siap sejak awal, untuk penentuan langkah kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang seberapa besar presentase pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CONGGEANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis menduga bahwa permasalahannya ialah prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang masih rendah, hal ini diakibatkan banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah pengembangan karir yang dinilai kurang baik.

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Seberapa baik pengembangan karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang ?
2. Seberapa baik prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang ?
3. Adakah hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang?

4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan arah, sasaran, maksud atau hasil yang ingin dicapai dalam penelitian. Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengembangan karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja di Kecamatan Conggeang.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menemukan berbagai fenomena masalah, sehingga dapat mengembangkan teori-teori dan konsep-konsep lingkungan administrasi khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil pemikiran diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam memecahkan masalah dibidang pengembangan karir dan prestasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakikat Administrasi

1. Pengertian Administrasi

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer*. Dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary English* (1974), kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) *to direct* (menggerakkan).

Dalam pengertiannya administrasi memiliki dua pengertian yaitu administrasi secara sempit dan administrasi secara luas. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian administrasi secara sempit.

Wajong (Silalahi, 2011: 5) mengemukakan bahwa kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tatusaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan. Adapun pengertian administrasi secara sempit yang dikemukakan oleh Ali Mufiz (Reksohadiprawiro, 2011: 6) yaitu :

Administrasi berarti tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya.

Selain itu, Prajudi Atmosudirjo (1982: 20) mengemukakan bahwa:

sebagai tatusaha yang pada hakikatnya merupakan pekerjaan pengendalian (the handling) informasi.

Dari ketiga pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian administrasi secara sempit adalah kegiatan mencatat informasi yang dilakukan secara didapatkan secara sistematis, dengan tujuan untuk disampaikan atau pun disimpan sebagai bahan referensi.

Selain pengertian administrasi secara sempit banyak pula para ahli yang menyampaikan pengetahuan administrasi secara luas. Administrasi dalam arti luas berasal dari kata *Administration* (bahasa Inggris).

Siagian (1988: 3), mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian administrasi yaitu: “Administrasi merupakan keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Liang Gie (Ali Mufiz, 2004:14) menyebutkan bahwa “Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (2003: 3) Administrasi merupakan:

Sistem yang telah dipraktekkan dalam setiap upaya organisasi sama manusia secara terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu, oleh karena itu dalam perkembangannya administrasi dapat dipandang dari dua sudut, yaitu sebagai ilmu (*science*) atau disiplin dan sebagai seni (*art*) atau sistem.

Menurut Atmosudirdjo (2001: 19) administrasi dapat ditinjau dari tiga sudut, yaitu:

1. Sudut proses, yaitu segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dimulai dari pada proses pemikiran, proses pelaksanaan, sampai kepada proses tercapainya tujuan itu sendiri.
2. Sudut fungsi, yaitu bahwa dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, mengawasi atau meneliti segala kegiatan supaya tidak terjadi penyimpangan.
3. Sudut institusional, yaitu administrasi sebagai suatu totalitas kelembagaan dimana dalam kelembagaan itu terdapat kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian administrasi secara luas adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang terorganisir dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

a) Pengertian Administrasi Negara

Dalam aktualisasinya administrasi dapat dilakukan terhadap berbagai bidang kegiatan, sehingga lahir konsep-konsep lain seperti administrasi publik atau administrasi Negara. Konsep administrasi publik juga dikemukakan oleh para pakar melalui pernyataan yang beraneka ragam.

Lembaga Administrasi Negara (2003: 5) menjelaskan pengertian administrasi negara adalah: berfokus pada fenomena penyelenggaraan negara atau organisasi dan manajemen negara yang berkenaan dengan keseluruhan unsur dan interaksi antar unsur negara (warga negara, wilayah negara, dan pemerintahan negara), tujuan bernegara, serta posisi dan peran negara dan warga negara (masyarakat) dalam keseluruhan aktivitas di dalamnya.

Administrasi negara menurut Pfiffner dan Presthus yang dikutip oleh Handayani (1996: 3), mengemukakan bahwa: *“Public administration is a process concerned with carrying out policies”*. (Administrasi negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan negara).

Menurut Atmosudirdjo (2001: 12) mengatakan bahwa : administrasi negara adalah fungsi bantuan penyelenggaraan dari pemerintah artinya pemerintah (pejabat) tidak dapat menunaikan tugas-tugas kewajibannya tanpa administrasi negara.

Administrasi negara menurut Waldoyang (Iskandar, 1997: 18), mengemukakan bahwa: *“Suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara”*.

Sedangkan menurut Lepawsky (Handayani, 1996: 3), mengemukakan bahwa: *“Kegiatan negara dalam melaksanakan kekuasaan/kewenangan politiknya”*.

Berdasarkan uraian di atas penulis mempunyai gambaran bahwa administrasi negara adalah setiap aktifitas para pejabat politik atau pejabat negara dalam menyelenggarakan pemerintahan sesuai dengan hak dan kewenangan politiknya.

2. Unsur-Unsur Administrasi

a) Pengertian Organisasi

Konsep organisasi sebagai kerja sama asiasatif merupakan sesuatu yang menunjukkan kompleksitas. Karena itu gambaran tentang apa itu organisasi, bergantung pada orang yang mengartikannya. Hal ini dapat dilihat dari defnisi organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Menurut Siagan (Silalahi 2005: 124) mengemukakan bahwa :

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sedangkan menurut Handyaningrat pengertian organisasi adalah sebagai berikut :

Organizing is the systematic bringing together of interdependent parts to form a unified whole through which authority. Coordination and control may be exercised a given purpose. (Organisasi adalah suatu jaringan sistematis dari bagian-bagian yang saling ketergantungan untuk membentuk satu kesatuan yang bulat, dimana kewenangan, koordinasi dan pengawasan dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan). (Handyaningrat, 2003: 93)

Pendapat lain juga dikemukakan oleh silalahi (2002: 125) bahwa “Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah wadah dari sekelompok orang yang saling bekerjasama untuk membentuk satu kesatuan yang bulat sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun unsur-unsur penting yang melekat pada organisasi. Menurut Thoha (1997:128) menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) unsur yang melekat dalam organisasi yaitu :

1. Organisasi senantiasa mempunyai tujuan.
2. Organisasi mempunyai kerangka (struktur).
3. Organisasi mempunyai sumber keungan.
4. Organisasi mempunyai cara yang memberikan kecakapan bagi anggotanya untuk melaksanakan kerja mencapai tujuan tersebut.

5. Di dalam organisasi terdapat proses interaksi hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja sama mencapai tujuan tersebut.
6. Organisasi mempunyai pola kebudayaan sebagai dasar cara hidup.
7. Organisasi mempunyai hasil-hasil yang ingin dicapainya.

b) Pengertian Manajemen

Manajemen sebagai aktivitas menggerakkan segenap orang dan mengarahkan semua fasilitas yang dipunyai oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (Miftah Thoha, 1983: 136).

Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagian, 1978: 137).

Manajemen sebagai “rangkaiian penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengarahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai” (The Liang Gie dan Sutarto, 1980: 137).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kemampuan menggerakkan orang lain sehingga tujuan besama dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Manajemen pada hakekatnya adalah suatu proses kegiatan dari seorang pemimpin yang dilaksanakan dengan mempergunakan cara-cara pemikiran yang ilmiah maupun praktis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerjasama orang lain agar tujuan yang ditentukan lebih mudah terwujud, dalam proses tersebut manajemen mempunyai fungsi yang harus dilaksanakan.

Menurut Siagian (1996:107), fungsi manajemen terbagi ke dalam lima bagian, yaitu :

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
3. *Motivating* (Pemberian Motivasi)
4. *Controlling*(Pengawasan)
5. *Evaluating*(Penilaian)

Menurut Terry (1979: 66) membagi fungsi manajemen menjadi :

1. *Planning* (perencanaan)
2. *Organizing* (pengorganisasian)
3. *Actuating* (penggerakkan)
4. *Controlling* (pengawasan)

Menurut Luther Gulick (Siagian, 1996: 104) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah :

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
3. *Staffing* (Pengadaan Tenaga Kerja)
4. *Directing* (Pemberian Bimbingan)
5. *Coordinating* (Pengkoordinasian)
6. *Reporting* (Pelaporan)
7. *Budgetting* (Penggangan)

Berdasarkan uraian di atas jelas menunjukkan bahwa klasifikasi maupun urutan mengenai fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, terdapat perbedaan satu dengan lain akan tetapi dari perbedaan tersebut, apabila ditelaah lebih mendalam beberapa fungsi manajemen dimana mereka mengemukakan hal yang sama dari fungsi manajemen yaitu adanya fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan adalah merupakan suatu fungsi manajemen yang mutlak harus dilaksanakan oleh tiap manajer dan menjadi salah satu fungsi yang sangat penting untuk diteliti dan dipahami lebih mendalam.

B. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, adapun beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai Manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2002: 2) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Sedangkan Hasibuan (2004: 10) mengemukakan bahwa :”MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”.

Kemudian Sofyandi (2009: 6) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2000: 121) memberikan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi, kegiatan sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mencapai berbagai tujuan dari individu, organisasi, masyarakat yang di dalamnya diawali dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar mencapai tujuan yang telah di tentukan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena berhubungan pemanfaatan seluruh sumber daya manusia di dalam organisasi sebaik mungkin. Manajemen sumberdaya manusia merupakan manajemen secara umum yang memfokuskan perhatiannya pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang terpenting dalam kegiatan suatu organisasi.

Flippo (1984:5) mengemukakan, bahwa “personel management” dalam suatu perusahaan harus dapat menjalankan perusahaannya dengan menjalankan fungsi manajemen, yang meliputi:

- a. *Planning* (perencanaan)
Proses penyusunan tujuan dan penentuan program-program serta cara pelaksanaan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Organizing* (pengorganisasian)
Proses pembentukan struktur organisasi melalui penentuan struktur aktifitasnya yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. *Directing* (pengarahan)
Merupakan fungsi yang mendorong para pekerja agar dapat bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
- d. *Controlling* (pengendalian)
Fungsi ini bertujuan mengawasi tindakan-tindakan para pekerja agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

Sedangkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (1997:24-25), adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan
Adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kean. Program kean meliputi pengorganisasian, pengendalian, kedisiplinan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian pegawai.
- b. Pengoorganisasian
Adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam organisasi yang merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan
Adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
- d. Pengendalian
Adalah kegiatan-kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai ini meliputi kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksana pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan pegawai, melalui pendidikan dan

- pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.
- g. Kompensasi
Adalah pemberian batas jas langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - h. Pengintegrasian
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian dimaksudkan untuk mempersatukan pegawai dengan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
 - i. Pemeliharaan
Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerjasama sampai masa akhir kerjanya. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal konsistensi.
 - j. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-pertaturan perusahaan.
 - k. Pemberhentian
Adalah putusanya hubungan kerja seorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat diketahui secara jelas pengertian dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, dimana seluruh kegiatan untuk mencapai sasaran pokok dengan mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga terciptanya suatu kondisi ketenagakerjaan yang baik.

2. Pentingnya Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya memerlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya

manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Tjutu dalam Badriyah (2015: 15) :

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna.

Menurut Badriyah (2015: 16) ada empat peran baru yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi sejumlah tantangan global, yaitu :

1. *Human capital steward;*
2. *Knowledge facilitator;*
3. *Relationship builder;*
4. *Rapid deployment specialist.*

Peran MSDM menurut Badriyah (2015: 16-17) adalah :

1. Melakukan analisis jabatan;
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja;
3. Menyeleksi calon tenaga kerja;
4. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru;
5. Menata oalah upah dan gaji;
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan;
7. Menilai kinerja;
8. Mengomunikasikan (wawancara, penyuluhan dan pepndisiplinan);
9. Pelatihan dan pengembangan;
10. Membangun komitmen karyawan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan sumberdaya yang paling berpengaruh terhadap kemajuan sebuah organisasi, karena secanggih apapun teknologi, sebanyak apapun sumber daya alam tanpa sumber daya manusia yang mumpuni maka keduanya sia-sia.

C. Kaitan Administrasi Negara dengan Variabel Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia yang khususnya membahas tentang pengembangan karir dan prestasi

kerja, yang sesungguhnya memang merupakan wilayah kajian administrasi negara. Manajemen sumber daya manusia merupakan Ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur administrasi yang didalamnya membahas banyak kajian administrasi salah satunya pengembangan karir.

Adapun Administrasi negara menurut Waldoyang (Iskandar, 1997: 18) mengemukakan bahwa:“Suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara”.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas bahwa pengembangan karir memiliki kaitan dengan administrasi negara karena dalam administrasi negara terdapat salah satu unsur administrasi yaitu manajemen yang di dalamnya membahas mengenai pengembangan karir, pengembangan karir merupakan salah satu factor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya pengembangan karir suatu organisasi dapat berkembang dan bersaing dengan organisasi lain. Karena dengan adanya pengembangan karir pegawai dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

D. Pengembangan Karir Pegawai

1. Pengertian Pengembangan karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Menurut Handoko (2000:123), “karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Feldan (dalam Moekdjat, 1995:4) mengatakan :

1. istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat istilah karir sedikit-banyak telah “didemokratisasi” – sekarang karir menunjukkan rangkaian pekerjaan yang dipegang oleh orang-orang elama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya. Pejabat pimpinan mempunyai karir, demikian pula sekretaris pejabat pimpinan.
2. Istilah karir tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertical, naik dalam suatu organisasi. Meskipun sebagian besar pegawai masih berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi banyaknya orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggung jawabnya untuk tetap[dalam jabatan yang sekarang dipegang dan disukainya, makin bertambah. Sekarang banyak gerakan karir kesamping/secara horizontal dan kadang-kadang kebawah.
3. Istilah karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan dalam suatu mata pencaharian atau dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat fakta-fakta bahwa kian lama kian banyak individu yang mengalami apa yang disebut banyak karir. Jalur-jalur karir yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan dan dua atau tiga organisasi yang berlainan pula.
4. Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karir individu secara sepihak. Untuk memelihara pegawai yang dihargai organisasi juga menjadi lebih tanggap terhadap tuntutan individu-individu dan kebutuhan pegawai-pegawai. Terdapat lebih banyak tekanan pada perencanaan dan kurang pada “melihat bagaimana sesuatu itu menghasilkan”, baik pada pihak individu maupun pihak organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, maka disimpulkan bahwa pengertian karir adalah sebagai perjalanan pekerjaan seseorang pegawai didalam organisasi. Perjalanan ini dimulai sejak ia diterima sebagai pegawai baru sampai pada saat ia tidak berkerja lagi di dalam organisasi tersebut.

Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh semua pihak, dikarenakan dengan adanya pengembangan karir baik organisasi maupun individu akan mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Handoko (2000: 123) mengungkapkan bahwa “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”.

Selanjutnya menurut Nawawi (2001: 289) mengatakan :

- a. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupannya tertentu.

- b. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan / peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
- c. Pengembangan karir adalah usaha usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Selain itu, Simamora (2004:289) juga mengutarakan pendapatnya bahwa :

Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Perencanaan karir adalah suatu proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

Oleh sebab itu setiap pegawai dalam meniti karirnya, diperlukan adanya perencanaan karir untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Disamping itu adanya manajemen karir dari organisasi untuk mengarahkan dan mengontrol jalur-jalur karir pegawai. Karena hal ini ada hubungannya dengan dengan pengembangan karir pegawai secara sistematis, sehingga tujuan karir pegawai perseorangan telah disetujui maka kegiatan pengembangan dapat dipilih dan disalurkan dalam suatu arah yang berarti baik bagi individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, terlihat bahwa pengembangan karir adalah suatu peningkatan-peningkatan yang dilakukan oleh seseorang dengan atau tanpa dukungan organisasi yang dilakukan secara sistematis agar tujuan individu serta organisasi dapat tercapai.

2. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2005:77) adalah :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individual tercapai

2. Menunjukkan hubungan keseharian karyawan
Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraan agar loyalitas karyawan lebih tinggi.
3. Membantu karyawan menyadari potensi diri mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Paengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa tujuan dan manfaat pengembangan karir ialah untuk meningkatkan kualitas dari pegawai sehingga target dari perusahaan dan target pribadi dapat tercapai, hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan dari organisasi tersebut.

3. Tahapan-Tahapan Pengembangan karir

Dalam pelaksanaan pengembangan karir di suatu organisasi, suatu organisasi harus memahami kebutuhan-kebutuhan individu yang selalu berubah seiring berjalannya waktu.

Dessler (1998:48) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu :

1. Tahap pertumbuhan.
Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.
2. Tahap penjelajahan.
Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.
3. Tahap penetapan. Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.
 - a. Subtahap percobaan Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.
 - b. Subtahap pematapan Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir

yang lebih 39 eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.

- c. Subtahap krisis pertengahan akhir Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.
4. Tahap pemeliharaan. Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.
5. Tahap kemerosotan. Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas, pengembangan karir ada tahapan tahapan yang tidak mungkin untuk di abaikan, hal ini bertujuan agar pribadi dari para pegawai menjadi pribadi yang diperlukan oleh organisasi serta menjadi pribadi yang fleksibel atau dapat menerima pperubahan-perubahan yang terjadi di organisasi.

4. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri. namun pada umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, serta mutasi (Nitisemito, 2001: 173) :

Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan dibawah ini :

1. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan.
2. Promosi adalah perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan tanggung jawab, hak, serta status social seseorang. Dalam pelaksanaannya, suatu promosi harus didasarkan pada syarat-syarat tertentu yang bagi setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri.
3. Mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami perpindahan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diartikan bahwa pengembangan karir dapat dibentuk melalui beberapa tahap, yaitu tahap pendidikan, promosi atau perubahan posisi, mutasi atau perpindahan serta pelatihan.

5. Dimensi Pengembangan Karir

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 354) ada 7 dimensi dalam pengembangan karir yaitu :

1. **Merumuskan rencana pengembangan karir**
Perencanaan pengembangan karir merupakan suatu aspek awal yang penting yang didalamnya berkaitan dengan penyusunan rencana dalam berkarir serta cara untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. **Perencanaan suksesi (*succession planning*)**
Perencanaan suksesi merupakan proses mengidentifikasi rencana jangka lebih panjang untuk penggantian karyawan-karyawan kunci secara berurutan. Dimana dalam melaksanakan perencanaan suksesi dilakukan regenerasi kepemimpinan.
3. **Memilih kapabilitas-kapabilitas yang penting**
Menentukan kapabilitas yang penting merupakan proses memilih kemampuan yang penting dan harus dikembangkan demi kemajuan organisasi. Kapabilitas merupakan kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan.
4. **Menilai kebutuhan pengembangan karir**
Menilai kebutuhan pengembangan karir sama halnya pelatihan. Baik suatu organisasi ataupun individu dapat menganalisis apa yang dibutuhkan oleh seseorang lewat pengembangan. Metode-metode yang digunakan organisasi untuk menilai kebutuhan pengembangan meliputi pengujian psikologis dan penilaian kinerja.
5. **Melaksanakan rencana pengembangan**
Melaksanakan perencanaan pengembangan merupakan implementasi dari merumuskan rencana pengembangan karir yang di dalamnya melaksanakan rencana pengembangan organisasional maupun individual.
6. **Menentukan pendekatan-pendekatan pengembangan**
Menentukan pendekatan-pendekatan dalam pengembangan karir. Pendekatan pengembangan yang umum dikategorikan dalam dua bagian utama yaitu pengembangan di kantor (*job-site*) dan pengembangan di luar kantor (*off-site*).
7. **Mengevaluasi pengembangan karir**
Mengevaluasi pengembangan karir merupakan proses menganalisis pelaksanaan pengembangan karir yang sudah dilakukan dan mengukur keberhasilan dari pengembangan karir tersebut.

E. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasaan dari kata *performance*. Menurut Benardin dan russel (dalam Ruky : 2002) definisi dari *performance* adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi menekankan pengertian sebagai hasil atau yang dihasilkan (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Prsetasi kerja merupakan gabungan dari tiga factor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor diatas maka semakin besar pula prestasi kerja pegawai.

Dari pengertian diatas maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang dinilai dari kualitas kerja serta loyalitas seorang pegawai terhadap suatu organisasi.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut sebuah orgasnisasi dapat melihat sejauh mana factor manusia dapat menunjang tujuan organisasi. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik mengenai kerja mereka. Hasil penilaia prestasi kerja (*performance appraisal*) karywan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang, dimana kegiatan ini menurut Panggabean (2002:125) mengemukakan bahwa proses penilaian

prestasi kerja terdiri dari indentifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

1. Identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan dinilai dan dapat mengembangkan skala penilaian. Apa yang dinilai adalah yang berkaitan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.
2. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara seksama dan periodic. Semua unsur yang dinilai harus diamati seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Observasi yang jarang dilakukan dan tidak berkaitan dengan prestasi kerja akan menghasilkan hasil penelitian yang tidak akurat.
3. Pengukuran, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi kerja pegawai yang didasarkan pada hasil pengamatan pada tahap observasi.
4. Pengembangan pihak penilai selain memberikan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai juga melakukan pengembangan apabila ternyata terdapat perbedaan antara yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian Prestasi kerja adalah pengukuran sebuah hasil kerja para pegawai, apakah sesuai target yang telah direncanakan atau tidak sesuai target. Apabila sesuai target maka harus diberikan penghargaan, dan apabila tidak sesuai target maka harus dievaluasi kembali.

3. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik skala kecil maupun besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan-penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal lainnya yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang pemimpin harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja pegawai. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan sebagai standar dari sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan atasan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai seberapa baik pelaksanaan pekerjaan seseorang. Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

1. Kualitas kerja
Yaitu mutu yang dihasilkan dan berhubungan dengan baik tidaknya, hasil tidaknya suatu pekerjaan yang telah dicapai. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk yang memenuhi keinginan pelanggan dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan produk itu atau hasil pekerjaan. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan atau kerusakan.
2. Kuantitas kerja
Menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa “*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
3. Tanggung jawab
Menurut Sugeng Istanto, pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya. Menurut hukum internasional pertanggungjawaban negara timbul dalam hal negara itu merugikan negara lain. Pertanggungjawaban negara dibatasi pada pertanggungjawaban atas perbuatan yang melanggar hukum internasional saja. Perbuatan suatu negara yang merugikan negara lain tetapi tidak melanggar hukum internasional tidak menimbulkan pertanggungjawaban.
4. Initiative
Bahwa inisiatif adalah berupa wujud pengambilan keputusan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pimpinan harus memberikan dorongan dan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif, dengan memberikan kebebasan agar bawahannya aktif memikirkan dan menyelesaikan sendiri tugas-tugasnya. Maksudnya agar bawahan menjadi aktif berusaha tidak tergantung pada atasannya.
5. Kerjasama
Kerjasama merupakan kegiatan bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama. kerjasama kemudian berkembang dengan munculnya pengertian-pengertian baru yang lebih kontemporer sesuai dengan pergerakan zaman. Kerjasama pada masa lalu identik dalam usaha perdagangan, pada masa sekarang kerjasama menyentuh semua bidang. Baik ekonomi, sosial, maupun politik.
6. Ketaatan
Ketaatan (Obedience) adalah Kesiediaan untuk tunduk kepada hukum atau perintah atau menerima pernyataan yang dikemukakan oleh pimpinan sebagai hal yang benar.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa prestasi seorang pegawai dapat di ukur dengan beberapa tahap, seperti pengukuran kualitas kerja, yaitu baik buruknya hasil pekerjaan pegawai atau tercapai tidak tercapainya target oleh seorang pegawai. Lalu ada

kuantitas kerja, dimana yang diukur adalah jumlah pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai. Yang terakhir adalah tanggung jawab, seorang pegawai yang baik akan selalu bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya, semakin bertanggung jawab seseorang makan semakin baik attitude seorang pegawai.

4. Manfaat Adanya Penilaian Prestasi Kerja

banyak manfaat yang diberikan dalam penilaian kinerja seperti perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan serta perencanaan dan pengembangan karir. Hal hal diatas akan dijelaskan oleh Sunyoto, (2015 : 200-2001) sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja, dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektifive dan efisien.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besaran upah atau gaji yang sepatasnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat membantu para penilai untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya. Serta dengan adanya penilaian prestasi kerja maka dapat menentukan keputusan promosi, transfer, demosi ataupun penurunan pangkat pegawai tersebut.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dengan adanya penilaian prestasi kerja maka penilai prestasi kerja memungkinkan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki pegawainya sehingga dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, dengan adanya penilaian prestasi kerja seorang karyawan dapat merencanakan dan mengembangkan karirnya sehingga dapat menjamin kehidupannya serta menjamin efektivitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, manfaat dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan kualitas kerja dari seseorang, meningkatkan motivasi dalam bekerja dan membuat para pegawai memiliki jiwa memiliki suatu organisasi, sehingga kedepannya menjadi lebih baik.

F. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Handoko (2000: 123) mengungkapkan bahwa “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kemampuan-kemampuan para pegawai dalam organisasi, karena dalam organisasi pegawai dituntut untuk mempunyai kemampuan atau *skill*. Seperti halnya pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya harus bisa sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, apabila pegawai mempunyai kemampuan yang mumpuni dan skill yang terasah hal tersebut akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang baik.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2008: 94) mengemukakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”.

Maka dapat dipahami bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada mereka. Dalam organisasi pegawai dituntut untuk memberikan kontribusi kerja yang berupa prestasi kerja yang baik yang ditunjang oleh pengembangan karir yang diberikan kepada para pegawai. Sehingga hasil kerja tersebut dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan berdasarkan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan serta sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, apakah mencapai target atau jauh dibawah target yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh kerjasama yang dilakukan didalam organisasi baik dengan pimpinan atau sesama pegawai untuk mencapai target kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan demikian pengembangan karir secara besar mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagai sumber daya yang tersedia yang menjadi penggerak dari organisasi itu dalam menjalankan tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Hal tersebut diperkuat dengan adanya pernyataan menurut Simamora (2004:289) juga mengutarakan pendapatnya bahwa :

Pengembangan karir meliputi manajemen karir dan perencanaan karir. Perencanaan karir adalah suatu proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan.

Pengembangan karir memiliki pengaruh dalam membentuk prestasi kerja pegawai yang berkualitas. Dimana pengembangan karir yang lambat akan menghambat pegawai dalam meningkatkan skill yang dimilikinya dan memperlambat kemajuan dari organisasi, sehingga prestasi kerja dari pegawai menjadi anjlok tidak sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang. Selain daripada itu, hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang perbedaan fokus masalah dan hasil penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hubungan Penataan Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumedang. Hidayat (2015) STIA SEBELAS APRIL SUMEDANG	Terdapat korelasi sebesar 0.50 antara variabel penataan organisasi dengan pengembangan karir di Bidang Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumedang.	Variabel independen pengembangan karir	Variabel dependen penataan organisasi
2.	Hubungan pola pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai pada PD. BPR Cimalaka Kabupaten Sumedang. Heni Nuraeni (2010) STIA SEBELAS APRIL SUMEDANG	Berdasarkan hasil analisis statistic dengan menggunakan koefisien korelasi product moment, diketahui bahwa korelasi (r) sebesar 0,89 hal ini menunjukkan bahwa kedua varibel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat.	Variabel dependen pengembangan karir	Variabel independen prestasi kerja
3.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pos Indonesia (2016)	Hasil penelitian menunjukkan termasuk kategori cukup tinggi yang terlihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,443	Variabel pengembangan karir	Variabel kinerja
4.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di PT. Telkom Bandung)	Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja dengan menggunakan alat analisis	Variabel Pengembangan Karir	Variabel kinerja pegawai

Sedangkan skripsi yang penulis sajikan diketahui bahwa Pengembangan Karir di Kecamatan Conggeang berada pada kriteria sering dengan hasil prosentase mencapai 79,79%

dan Prestasi Kerja berada pada kriteria sering dengan hasil prosentase 77,83%, dengan hasil korelasi (R) 0,94.

Dari keempat hasil penelitian terdahulu dibandingkan dengan skripsi yang penulis sajikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pengembangan Karir dengan Prestasi kerja, yang artinya yaitu semakin tinggi Pengembangan Karir semakin tinggi pula Prestasi Kerja pegawai .

H. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Landasan berpikir dalam melakukan kegiatan ini, peneliti mengambil teori-teori yang berhubungan dengan teori pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai, dengan maksud memberikan suatu kejelasan arah dan tujuan dari penelitian dari penelitian ini. Kehidupan suatu organisasi seperti di Kecamatan Conggeang kabupaten Sumedang, tidak lepas dari yang namanya Pengembangan karir sebagai salah satu factor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Memiliki karir yang baik adalah impian dari semua karyawan karena dengan karir yang baik karyawan dapat memperbaiki kualitas kerja serta dapat meningkatkan perekonomian karyawan tersebut.

Pengembangan karir merupakan cara yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya pengembangan karir maka pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya Pengembangan karir pula dapat seorang karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja yang baik dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik secara otomatis akan memberikan *feed back* yang baik bagi organisasi baik dari segi kualitas kerja maupun kuantitas kerjanya.

Bertolak dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Hubungan Variabel Penelitian



2. Hipotesis

Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono 2006 : 70).

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti mengajukan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengembangan karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang telah dilaksanakan baik.
2. Tingkat Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang baik.

3. Terdapat hubungan Pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.
4. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan hipotesis tersebut diatas,hipotesis statistik yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis I

$H_0 : \rho < 75\%$ Pelaksanaan Pengembangan karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang kurang dari 75% dari kriteria ideal.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Pelaksanaan Pengembangan karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal.

2. Hipotesis II

$H_0 : \rho < 75\%$ Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang kurang dari 75% dari kriteria ideal.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal.

3. Hipotesis III

$H_0 : \rho < 75\%$ Tidak terdapat hubungan dan signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Terdapat hubungan dan signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.

4. Hipotesis IV

$H_0 : \rho < 75\%$ Tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Terdapat pengaruh dan signifikan antara Pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian berasal dari bahasa Yunani yaitu cara atau menuju suatu jalan. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja jalan. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memenuhi subjek/objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya (Rosdy Ruslan 2003 : 24).

Sugiyono (2006: 112) memberikan definisi Deskriptif analisis, yaitu: “metode yang menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sedang berlangsung melalui proses pengumpulan, penyusunan, dan penjelasan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis dengan teori yang ada”

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data deskriptif inferensial. Deskriptif inferensial menurut Sugiyono (2012: 169) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dengan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskriptifkan dan menjelaskan keberadaan variabel-variabel secara faktual, serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya.

Sehingga melalui metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diusahakan agar mampu menggambarkan keadaan objek penelitian, mengungkap fenomena yang dikaji secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti, yaitu dengan

melihat bagaimanapun kedudukan variabel bebas, variabel terikat serta bagaimana hubungan diantara keduanya.

Lebih lanjut Sugiyono (2010: 8) bahwa :

Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis melalui pemusatan diri pada masalah yang sedang diteliti, pengumpulan dan menjelaskan data dengan mengelola serta menganalisisnya secara kuantitatif statistik.

B. Definisi Operasional dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang akan diukur terdiri dari satu buah variabel bebas dengan notasi X dan satu variabel terikat dengan notasi Y, adapun variabel tersebut adalah :

1. Pengembangan Karir adalah suatu peningkatan-peningkatan yang dilakukan oleh seseorang dengan atau tanpa dukungan organisasi yang dilakukan secara sistematis agar tujuan individu serta organisasi dapat tercapai.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang dinilai dari kualitas kerja serta loyalitas seorang pegawai terhadap suatu organisasi.

Adapun dimensi pengembangan karir beserta indikatornya dimaksudkan sebagai instrument untuk mengukur pelaksanaan pengembangan karir, seperti terlihat pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
OPERASIONALISASI VARIBEL PENGEMBANGAN KARIR

FOKUS PERMASALAHAN	FOKUS TEORI	INDIKATOR	ITEM
Pengembangan Karir (X) menurut Mathis dan Jackson (2006:354)	1. Merumuskan rencana pengembangan karir	a. Perencanaan pengembangan karir	1-2
		b. Menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan pengembangan karir	3-4
	2. Perencanaan suksesi (<i>succession planning</i>)	a. Menganalisis kemampuan yang dimiliki pegawai	5-6
		b. Menentukan kemampuan yang akan dikembangkan	7-8
	3. Memilih kapabilitas yang penting	a. Pergantian karyawan yang kurang kompeten	9-10
		b. Adanya regenerasi pimpinan	11
	4. Menilai kebutuhan pengembangan karir	a. Pengujian psikologis pegawai	12
		b. Penilaian prestasi pegawai	13-14
	5. Melaksanakan rencana pengembangan	a. Melaksanakan rencana pengembangan organisasional	15
		b. Melaksanakan rencana pengembangan individual	16
	6. Menentukan pendekatan-pendekatan pengembangan	a. Pendekatan pengembangan <i>job site</i>	17
		b. Pengembangan <i>off site</i>	18
	7. Mengevaluasi pengembangan karir	a. Menilai pelaksanaan pengembangan karir	19

		b. Mengukur keberhasilan karir	20
--	--	--------------------------------	----

Sedangkan dimensi prestasi kerja beserta indikatornya dimaksudkan sebagai instrument untuk mengukur prestasi kerja. Seperti terlihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
OPERASIONALISASI VARIABEL PRESTASI KERJA

FOKUS PERMASALAHAN	FOKUS TEORI	INDIKATOR	ITEM
Prestasi Kerja (Y) Sutrisno, (2012 : 152)	1. Hasil kerja	a. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan	1-2
		b. Sejauh mana pengawasan dilakukan	3-4
	2. Pengetahuan pekerjaan	a. Pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan	5
		b. Pengetahuan terhadap prosedur pelaksanaan tugas/pekerjaan	6
		c. Penghayatan terhadap tanggungjawab tugas/pekerjaan	7-8
		d. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan	9
	3. Inisiatif	a. Membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya	10
		b. Kemampuan menganalisis, menilai dan menciptakan pekerjaan	11
	4. Kecakatan mental	a. Kemampuan dan kecapatan dalam menerima instruksi kerja	12
		b. Kemampuan menyesuaikan dengan cara dan situasi kerja yang ada	13
5. Sikap	a. Semangat kerja	14-15	

		b.Sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan	16
	6. Disiplin waktu dan absensi	c.Ketepatan waktu	17-18
		d.Kehadiran	19-20

C. Populasi, Teknik Sampling, Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang berupa objek atau subjek yang mempunyai jumlah dan ciri tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012 : 80) bahwa : “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Sedangkan menurut Suharmi Arikunto (2010:173) mengatakan bahwa : “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus”.

Nazir (2005 : 271) menyatakan bahwa :

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit sedangkan, jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi infinit. Sebaliknya, jumlah pelemparan mata dadu yang terus-menerus merupakan populasi infinit.

Adapun populasi dalam penelitian ini dirinci sesuai sesuai tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

No	Responden (Strukturan&Fungsional)	Jumlah Orang
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Kasubag Umum, Asset Dan Kepegawaian	1
4	Kasubag Program Dan Keuangan	1
5	Kasi Tata Pemerintahan	1
6	Kasi Pelayanan Umum	1
7	Kasi Sosial	1
8	Kasi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat	1
9	Kasi Ketentraman Dan Ketertiban Umum	1
10	Pelaksana	8
11	Tenaga Sukwan	19
Jumlah		36

Sumber : Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 responden yang merupakan seluruh pegawai Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.

2. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006: 62). Mengingat sampel yang digunakan sama dengan populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang responden.

3. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015 : 81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Sampel yang diambil harus betul-betul *representatif* (mewakili).

Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 36 orang setelah dilakukan, maka peneliti menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu semua populasi dijadikan sampel bila jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, maka peneliti melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Tinjauan Pustaka yang mengumpulkan data dan bahan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti dari berbagai sumber atau literatur seperti dari buku ataupun dokumen-dokumen yang menunjang pembahasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Studi Lapangan yaitu pengumpulan data dan informasi lapangan dengan melalui teknik-teknik sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung dilapangan, yang diobservasi oleh peneliti adalah keadaan kantor kecamatan, tata letak di dalam kantor, pelayanan pegawai kantor, hampir semua jadi perhatian penulis.
 - b. Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada responden, jenis angket yang digunakan penulis adalah angket tertutup dan terstruktur, artinya jawaban responden kepada setiap pertanyaan terikat pada alternatif jawaban yang disesuaikan dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain selain jawaban yang disediakan, disini penulis membagikan angket sebanyak 36, karna responden ada sebanyak 36 orang.

Tabel 3.4
Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Pernyataan	
	Positif	Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Hampir Tidak Pernah	2	4
Tidak Pernah	1	5

Sumber: Sugiyono(2005:93)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Pengembangan Karir

Pada pengujian validitas instrument, peneliti melakukannya dengan cara menganalisis item-item pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan skor item dari seluruh responden. Ini dilakukan untuk mengetahui apakah tiap-tiap tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Sugiyono (2001:97) mengatakan bahwa : “Instrumen-instrumen dalam ilmu sosial sudah ada yang baku, karena telah diuji validitas dan realibilitasnya, tetapi banyak juga yang belum baku bahkan belum ada”. Untuk itu, peneliti harus ampu menyusun sendiri instrumen pada setiap penelitian dan menguji validitas dan reliabilitasnya.

Setelah data dari penyebaran angket maka dilakukan tabulasi sesuai pada tabel 3.5:

Tabel 3.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

No Resp	Variabel Pengembangan Karir																				skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	84
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	79
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
6	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	69
7	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	76
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	76
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	81
10	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	82
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	75
12	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	47

13	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	77
14	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	73
15	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	89
16	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	4	3	4	2	2	59	
17	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	72	
18	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	75	
19	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	75	
20	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	88	
21	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	89	
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	82	
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83	
24	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	86	
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	83	
26	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	88	
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	85	
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	87	
29	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	84	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	81	
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	82	
32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	84	
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	85	
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	88	
36	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	88	
Jumlah	147	146	146	144	145	136	142	138	144	153	141	147	145	144	135	138	143	158	144	143	2879	

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong tiap item untuk keperluan uji validitas instrumen, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6
Analisis Item 1 Variabel Pengembangan Karir

Resp	X	Y	XY	X2	Y2
1	5	84	420	25	7056
2	5	81	405	25	6561
3	5	79	395	25	6241
4	5	82	410	25	6724
5	5	83	415	25	6889
6	4	69	276	16	4761
7	4	76	304	16	5776
8	4	76	304	16	5776
9	4	81	324	16	6561
10	4	82	328	16	6724
11	4	75	300	16	5625
12	2	47	94	4	2209
13	4	77	308	16	5929
14	4	73	292	16	5329
15	4	89	356	16	7921
16	4	59	236	16	3481
17	4	72	288	16	5184
18	3	75	225	9	5625
19	3	75	225	9	5625
20	4	88	352	16	7744
21	4	89	356	16	7921
22	4	82	328	16	6724
23	4	83	332	16	6889
24	4	86	344	16	7396
25	4	83	332	16	6889
26	4	88	352	16	7744
27	4	85	340	16	7225
28	4	87	348	16	7569
29	4	84	336	16	7056
30	4	81	324	16	6561
31	4	82	328	16	6724
32	4	84	336	16	7056
33	4	85	340	16	7225
34	4	81	324	16	6561
35	5	88	440	25	7744
36	5	88	440	25	7744
Σ	147	2879	11857	613	232769

Berdasarkan tabel diatas disebut, diketahui bahwa dari jumlah responden (n) = 36 diperoleh $\sum X = 147$, $\sum Y = 2879$, $\sum x^2 = 613$, $\sum y^2 = 232769$, $\sum XY = 11857$ sehingga apabila hasil-hasil tersebut dimasukan ke dalam rumus koefisien kolerasi product moment akan diperoleh hasil sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{36 \cdot (11857) - (147)(2879)}{\sqrt{\{36(613) - (147)^2\} \{36(232769) - (2879)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{426852 - 423213}{\sqrt{\{(22068 - 21609) (8379684 - 8288641)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3639}{\sqrt{\{(459) (9143)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3639}{\sqrt{41788737}}$$

$$r_{xy} = \frac{3639}{6464,4}$$

$$r_{xy} = 0,56 \text{ (Valid)}$$

Hasil perhitungan kolerasi *product moment* selanjutnya dikonsultasikan pada tabel koefisien kolerasi *product moment*, dilihat dari tabel kolerasi (0,56) berada pada kategori “Sedang”.

Tabel 3.7
Interpretasi Koefesien Kolerasi Nilai r (Variabel X)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2015 : 184)

Untuk mengetahui bahwa instrumen itu valid maka nilai r selanjutnya di interpretasikan ke dalam kriteria pengujian instrumen, dimana jika t hitung lebih besar atau sama dengan kriteria pengujian yang ditetapkan ($r_{hitung} \geq 0,3$) maka item tersebut dinyatakan valid dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

H_a : $r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_0 ditolak dengan H_a diterima dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq 0,3$.

H_0 : $r_{hitung} < r_{kritis}$, H_0 ditolak dengan H_a diterima dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < 0,3$.

Dengan demikian, untuk item 1 variabel Pengembangan Karir di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hal ini karena r hitung item 1 ($r = 0,56$) artinya $0,56 > 0,3$ variabel Pengembangan Karir sama dengan kriteria yang ditetapkan.

Perhitungan tiap-tiap instrumen tersebut kemudian dibuat rekapitulasi, agar dapat diketahui mana item yang valid dan mana item yang tidak valid, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Hasil Analisis Item Variabel Pengembangan Karir

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r hitung	r kritis	Ket
1	147	2879	613	232769	11857	0,56	0,3	Valid
2	146	2879	602	232769	11789	0,71	0,3	Valid
3	146	2879	602	232769	11796	0,76	0,3	Valid
4	144	2879	582	232769	11598	0,67	0,3	Valid
5	145	2879	599	232769	11677	0,42	0,3	Valid
6	136	2879	544	232769	11085	0,76	0,3	Valid
7	142	2879	570	232769	11476	0,76	0,3	Valid
8	138	2879	570	232769	11170	0,42	0,3	Valid
9	144	2879	588	232769	11651	0,78	0,3	Valid
10	153	2879	659	232769	12292	0,38	0,3	Valid
11	141	2879	561	232769	11392	0,78	0,3	Valid
12	147	2879	633	232769	11989	0,81	0,3	Valid
13	145	2879	599	232769	11698	0,52	0,3	Valid
14	144	2879	596	232769	11636	0,53	0,3	Valid
15	135	2879	541	232769	10955	0,54	0,3	Valid
16	138	2879	562	232769	11206	0,59	0,3	Valid
17	143	2879	577	232769	11536	0,66	0,3	Valid
18	158	2879	710	232769	12721	0,42	0,3	Valid
19	144	2879	592	232769	11676	0,80	0,3	Valid
20	143	2879	579	232769	11569	0,80	0,3	Valid

30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
35	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	88
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	85
Jumlah	115	146	121	141	153	131	120	126	146	146	159	141	143	144	144	153	141	141	144	147	2802

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi , kemudian dibuat tabel penolong item untuk keperluan uji validitas instrumen, sebagai berikut:

Tabel 3.10
Analisis Item 1 Variabel Prestasi Kerja

Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	2	79	158	4	6241
2	2	79	158	4	6241
3	2	79	158	4	6241
4	2	79	158	4	6241
5	2	79	158	4	6241
6	2	70	140	4	4900
7	2	70	140	4	4900
8	2	70	140	4	4900
9	2	70	140	4	4900
10	2	70	140	4	4900
11	2	70	140	4	4900
12	3	46	138	9	2116
13	2	71	142	4	5041
14	2	70	140	4	4900
15	4	89	356	16	7921
16	2	53	106	4	2809
17	2	71	142	4	5041
18	4	74	296	16	5476
19	4	74	296	16	5476
20	5	91	455	25	8281
21	5	92	460	25	8464
22	4	81	324	16	6561
23	4	81	324	16	6561
24	4	81	324	16	6561
25	4	82	328	16	6724
26	4	87	348	16	7569
27	4	85	340	16	7225
28	4	87	348	16	7569
29	4	85	340	16	7225
30	4	82	328	16	6724
31	4	83	332	16	6889

32	4	83	332	16	6889
33	4	83	332	16	6889
34	4	83	332	16	6889
35	4	88	352	16	7744
36	4	85	340	16	7225
Σ	115	2802	9185	407	221374

Berdasarkan tabel diatas disebut, diketahui bahwa dari jumlah responden (n) = 36 diperoleh $\Sigma X = 115$, $\Sigma Y = 2802$, $\Sigma x^2 = 407$, $\Sigma y^2 = 221374$, $\Sigma XY = 9185$ sehingga apabila hasil-hasil tersebut dimasukan ke dalam rumus koefisien kolerasi product moment akan diperoleh hasil sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{36 \cdot (9185) - (115)(2802)}{\sqrt{\{36(407) - (115)^2\}\{36(221374) - (2802)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{330660 - 322230}{\sqrt{\{(14652 - 13225) (7969464 - 7851204)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8430}{\sqrt{\{(1427) (118260)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{8430}{\sqrt{168757020}}$$

$$r_{xy} = \frac{8430}{12990,65}$$

$$r_{xy} = 0,65 \text{ (Valid)}$$

Hasil perhitungan kolerasi *product moment* selanjutnya dikonsultasikan pada tabel koefisien kolerasi *product moment*, dilihat dari tabel kolerasi (0,65) berada pada kategori “kuat”.

Tabel 3.11
Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai r (Variabel Y)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2015 : 184)

Untuk mengetahui bahwa instrumen itu valid maka nilai r selanjutnya di interprestasikan ke dalam kriteria pengujian instrumen, dimana jika t hitung lebih besar atau sama dengan kriteria pengujian yang ditetapkan ($r_{hitung} \geq 0,3$) maka item tersebut dinyatakan valid dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

H_a : $r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_o ditolak dengan H_a diterima dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq 0,3$.

H_o : $r_{hitung} \geq r_{kritis}$, H_o ditolak dengan H_a diterima dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} \leq 0,3$.

Dengan demikian, untuk item 1 variabel Prestasi Kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hal ini karena r hitung item 1 ($r = 0,65$) artinya $0,65 > 0,3$ variabel Prestasi kerja sama dengan kriteria yang ditetapkan.

Perhitungan tiap-tiap instrumen tersebut kemudian dibuat rekapitulasi, agar dapat diketahui mana item yang valid dan mana item yang tidak valid, seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.12

Hasil Analisis Item Variabel Prestasi Kerja

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r hitung	r kritis	Ket
1	115	2802	407	221374	9185	0,65	0,3	Valid
2	146	2802	606	221374	11535	0,80	0,3	Valid
3	121	2802	447	221374	9720	0,83	0,3	Valid
4	141	2802	567	221374	11076	0,46	0,3	Valid
5	153	2802	681	221374	12184	0,87	0,3	Valid
6	131	2802	519	221374	10469	0,73	0,3	Valid
7	120	2802	444	221374	9667	0,86	0,3	Valid
8	126	2802	480	221374	10101	0,82	0,3	Valid
9	146	2802	606	221374	11542	0,83	0,3	Valid
10	146	2802	600	221374	11473	0,68	0,3	Valid
11	159	2802	715	221374	12444	0,33	0,3	Valid
12	141	2802	561	221374	11099	0,73	0,3	Valid
13	143	2802	573	221374	11205	0,59	0,3	Valid
14	144	2802	584	221374	11320	0,69	0,3	Valid
15	144	2802	588	221374	11359	0,76	0,3	Valid
16	153	2802	657	221374	11979	0,47	0,3	Valid
17	141	2802	561	221374	11097	0,72	0,3	Valid
18	141	2802	561	221374	11095	0,71	0,3	Valid
19	144	2802	582	221374	11288	0,57	0,3	Valid
20	147	2802	613	221374	11536	0,46	0,3	Valid

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2015:130) uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliable jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang-ulang akan mendapat hasil yang sama.

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut memiliki kestabilan dan konsistensi sehingga bila digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda maka hasilnya akan sama.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Untuk mencari nilai koefisien korelasi dari teknik *Alpha Cronbach* tersebut digunakan rumus sebagai berikut :

Step I

$$S_t^2 = \sum_{xi}^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}$$

n

Keterangan :

- S_i^2 = Jumlah varian butir
- $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item xi
- $(\sum Xi)$ = Jumlah item xi dikuadratkan
- N = Jumlah responden

Step II

$$\sum Si = S_1 + S_2 + \dots + S_n$$

Keterangan :

- $\sum Si$ = Varian total
- S_i = Jumlah varian butir

Step III

$$S_t = \sum_{xt}^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}$$

n

Keterangan :

- S_t = Varian total
- $\sum X_t^2$ = Jumlah kuadrat x total
- $(\sum Xt)$ = Jumlah x total dikuadratkan
- N = Jumlah responden

Kemudian hasil korelasi yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut dimasukan kedalam rumus *Alpha Cronbach* dibawah ini :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Koefisien Reliabilitas
- S_i = Jumlah varians skor tiap item
- S_t = Varian total
- K = Jumlah item

Untuk mengetahui reliable tidaknya suatu instrument, menurut Sugiyono (2015:104) mengatakan : “Bila koefisien korelasi positif dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut reliabel”.

4. Pengujian Reliabilitas Variabel Pengembangan karir

Berikut merupakan perhitungan reliabilitas item variabel X Pengembangan karir, yaitu seperti dibawah ini :

Tabel 3.13
Tabel Penolong Uji Reabilitas Instumen Variabel Pengembangan karir

No Resp	Variabel Pengembangan Karir																				skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	84
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	79
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
6	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	69
7	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	76
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	76
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	81
10	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	82
11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	75
12	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	47
13	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	77

14	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	73
15	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	89
16	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	4	4	3	4	2	2	59
17	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	4	72
18	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	75
19	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	75
20	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	88
21	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	89
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	82
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	83
24	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	86
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	83
26	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	88
27	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	85
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	87
29	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	84
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	81
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	82
32	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	84
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	85
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	88
36	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	88
Jumlah	147	146	146	144	145	136	142	138	144	153	141	147	145	144	135	138	143	158	144	143	2879

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong di setiap item untuk keperluan uji reabilitas instrumen. Adapun tabel penolongnya sebagai berikut:

Tabel 3.14

Tabel Penolong Item 1 Variabel Pengembangan karir

Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	84	420	25	7056
2	5	81	405	25	6561
3	5	79	395	25	6241
4	5	82	410	25	6724

5	5	83	415	25	6889
6	4	69	276	16	4761
7	4	76	304	16	5776
8	4	76	304	16	5776
9	4	81	324	16	6561
10	4	82	328	16	6724
11	4	75	300	16	5625
12	2	47	94	4	2209
13	4	77	308	16	5929
14	4	73	292	16	5329
15	4	89	356	16	7921
16	4	59	236	16	3481
17	4	72	288	16	5184
18	3	75	225	9	5625
19	3	75	225	9	5625
20	4	88	352	16	7744
21	4	89	356	16	7921
22	4	82	328	16	6724
23	4	83	332	16	6889
24	4	86	344	16	7396
25	4	83	332	16	6889
26	4	88	352	16	7744
27	4	85	340	16	7225
28	4	87	348	16	7569
29	4	84	336	16	7056
30	4	81	324	16	6561
31	4	82	328	16	6724
32	4	84	336	16	7056
33	4	85	340	16	7225

34	4	81	324	16	6561
35	5	88	440	25	7744
36	5	88	440	25	7744
Σ	147	2879	11857	613	232769

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa $n = 36$, $\Sigma X_t = 147$, dan $\Sigma X_t^2 = 613$.

Sehingga diketahui dari data jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi bahwa jumlah responden (n) diperoleh sebagai berikut :

Step I

$$St^2 = \Sigma x_i^2 -$$

$$\frac{(\Sigma x_i)^2}{n}$$

n

$$St^2 = 613 - \frac{(147)^2}{36}$$

36

$$St^2 = 613 - \frac{(21609)}{36}$$

36

600,25

36

$$St^2 = \frac{12,75}{36}$$

$$St^2 = 0,35$$

Step II

$$\Sigma S_i = S_1 + S_2 + \dots + S_n$$

$$\begin{aligned} \sum S_i &= 0,35 + 0,28 + 0,28 + 0,17 + 0,42 + 0,84 + 0,28 + 1,14 + 0,33 + 0,24 + 0,24 \\ &+ 0,91 + 0,42 + 0,56 + 0,97 + 0,92 + 0,25 + 0,46 + 0,44 + 0,31 \\ &= 9,81 \end{aligned}$$

Step III

$$S_t = \frac{\sum_{Yt}^2 - \frac{(\sum Yt)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{232769 - \frac{(2879)^2}{36}}{36}$$

$$S_t = \frac{232769 - \frac{8288641}{36}}{36}$$

$$\frac{232769 - 230240,03}{36}$$

$$S_t = \frac{2528,97}{36}$$

$$S_t = 70,25$$

Adapun langkah terakhir adalah dengan memasukan hasil dari perhitungan kedua langkah tersebut kedalam rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{20}{20-1} \right) \left(1 - \frac{9,81}{70,25} \right)$$

$$r_{11} = (1,05) (1 - 0,140)$$

$$r_{11} = (1,05) (0,86)$$

$$r_{11} = 0,903$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha* variabel pengembangan karir yaitu 0,903. Kemudian nilai ini kita bandingkan dengan r_{kritis} yaitu sebesar 0,60.

Kesimpulannya, nilai *Alpha* pengembangan Karir ialah $0,903 \geq 0,60$. Artinya, item-item pada angket pengembangan karir dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, karena $r_{hitung} \geq r_{kritis}$.

5. Pengujian Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 3.15

Tabel Penolong Uji Reabilitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja

No Resp	Variabel Prestasi Kerja																				skor total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79
6	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
7	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
8	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
9	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
10	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
11	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
12	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	46
13	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
14	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	89
16	2	2	2	2	1	4	1	2	2	4	5	2	4	2	2	4	2	2	4	4	53
17	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
18	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
19	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	92

22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
26	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	87
27	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	85
28	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87
29	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
35	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	88
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	85
Jumlah	115	146	121	141	153	131	120	126	146	146	159	141	143	144	144	153	141	141	144	147	2802

Setelah dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong item untuk keperluan uji reabilitas instrumen, adapun tabel penolongnya sebagai berikut:

Tabel 3.16

Tabel Penolong Item 1 Variabel Prestasi Kerja

Resp	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	2	79	158	4	6241
2	2	79	158	4	6241
3	2	79	158	4	6241
4	2	79	158	4	6241
5	2	79	158	4	6241
6	2	70	140	4	4900
7	2	70	140	4	4900
8	2	70	140	4	4900
9	2	70	140	4	4900
10	2	70	140	4	4900
11	2	70	140	4	4900

12	3	46	138	9	2116
13	2	71	142	4	5041
14	2	70	140	4	4900
15	4	89	356	16	7921
16	2	53	106	4	2809
17	2	71	142	4	5041
18	4	74	296	16	5476
19	4	74	296	16	5476
20	5	91	455	25	8281
21	5	92	460	25	8464
22	4	81	324	16	6561
23	4	81	324	16	6561
24	4	81	324	16	6561
25	4	82	328	16	6724
26	4	87	348	16	7569
27	4	85	340	16	7225
28	4	87	348	16	7569
29	4	85	340	16	7225
30	4	82	328	16	6724
31	4	83	332	16	6889
32	4	83	332	16	6889
33	4	83	332	16	6889
34	4	83	332	16	6889
35	4	88	352	16	7744
36	4	85	340	16	7225
Σ	115	2802	9185	407	221374

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa $n = 36$, $\sum X_t = 115$, dan $\sum X_t^2 = 407$.

Sehingga diketahui dari data jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja bahwa jumlah responden (n) diperoleh sebagai berikut:

Step I

$$St^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

$$St^2 = \frac{407 - \frac{(115)^2}{36}}{36}$$

$$St^2 = \frac{407 - \frac{(13225)}{36}}{36}$$

$$St^2 = \frac{407 - 367,36}{36}$$

$$St^2 = \frac{13,64}{36}$$

$$St^2 = 1,10$$

Step II

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + \dots + S_n$$

$$\begin{aligned} \sum S_i &= 1,10 + 0,39 + 1,10 + 0,41 + 0,85 + 1,10 + 1,22 + 1,1 + 0,39 + 0,22 + 0,35 + 0,24 + \\ &0,14 + 0,22 + 0,33 + 0,19 + 0,24 + 0,24 + 0,17 + 0,35 \\ &= 10,37 \end{aligned}$$

Step III

$$S_t = \frac{\sum_{yt}^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{221374 - \frac{(2802)^2}{36}}{36}$$

$$S_t = \frac{221374 - \frac{7851204}{36}}{36}$$

$$S_t = \frac{221374 - 218089}{36}$$

$$S_t = \frac{3285}{36}$$

$$S_t = 91,25$$

Adapun langkah terakhir adalah dengan memasukan hasil dari perhitungan kedua langkah tersebut kedalam rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{20}{20-1} \right) \left(1 - \frac{10,37}{91,25} \right)$$

$$r_{11} = (1,05) (1 - 0,11)$$

$$r_{11} = (1,05) (0,89)$$

$$r_{11} = 0,93$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha* variabel prestasi kerja yaitu 0,93. Kemudian nilai ini kita bandingkan dengan r_{kritis} yaitu sebesar 0,60. Kesimpulannya, nilai *Alpha* perilaku pegawai ialah $0,93 \geq 0,60$. Artinya, item-item pada angket perilaku pegawai dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, karena $r_{hitung} \geq r_{kritis}$.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengkodean Data

Pengkodean data adalah angket yang disebarkan ke responden diberi kode angka berurutan agar memudahkan peneliti dalam melakukan pengecekan setiap pengambilan angket yang diterima responden.

2. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data yaitu apabila semua angket atau data telah terkumpul maka selanjutnya adalah memeriksa data tersebut dengan maksud untuk menghindari ketidak lengkapan data.

3. Skoring Data

Dalam setiap pernyataan yang peneliti ajukan ke responden disediakan beberapa alternatif jawaban dengan skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Selalu | = 5 |
| b. Sering | = 4 |
| c. Kadang-kadang | = 3 |
| d. Hampir Tidak Pernah | = 2 |

e. Tidak Pernah = 1

Alternatif jawaban tersebut didasarkan pada *Skala Likert*, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang akan sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang diperoleh dari angket tersebut dijumlahkan sehingga diperoleh total skor, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

2. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisa statistik yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Perhitungan Prosentase

Untuk mengetahui seberapa baik hubungan antara Budaya Organisasi dan Perilaku Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Sumedang maka dilakukan perhitungan prosentase dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Sugiyono, 2003:148)

- 1) Menentukan skor ideal, yaitu jumlah pertanyaan x jumlah responden x skor tertinggi;
- 2) Setelah skor ideal diketahui, langkah selanjutnya melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Tabel 3.17
Interpretasi Prosentase

Persentase	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Rendah
21% - 40%	Rendah
41% - 60%	Sedang
61% - 80%	Kuat
81% - 100%	Sangat Kuat

b) Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh mempunyai distribusi normal atau tidak normal dilakukan pengujian normalitas data dengan menggunakan rumus Chi-Kuadrat. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan formula hipotesis

Ho: Data tidak berdistribusi normal

Ha: Data berdistribusi normal

- b. Untuk mendapatkan nilai Chi-Square tabel maka dimasukan rumus:

$$X^2 \text{ tabel} = x^2_{1 - \alpha; dk}$$

Keterangan:

dk = k-2

dk = derajat kebebasan

k = banyak kelas interval

- c. Menentukan nilai uji statistik

$$Xh2 = \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O_i = Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke-i

E_i = Frekuensi yang diharapkan pada klasifikasi ke-i

- d. Menentukan kriteria pengujian hipotesis

Ho ditolak, jika $x^2 \text{ hitung} \geq x^2 \text{ tabel}$

Ha diterima, jika $x^2 \text{ hitung} \leq x^2 \text{ tabel}$

e. Memberikan kesimpulan

c) Uji Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja, maka dapat dilakukan dengan cara mencari koefisien korelasi seperti halnya analisis kedua item, namun item tidak valid tidak diikuti sertakan dalam analisis kedua variabel tersebut. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi Product Moment, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = korelasi (hubungan)

x = Variabel Budaya Organisasi

y = Variabel Perilaku Pegawai

n = Jumlah Sample

Σ = Jumlah

Untuk menguji koefisien korelasi antara Pengembangan Karir dengan Prestasi kerja, peneliti menggunakan rumus product moment. Sedangkan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel x dan y, maka digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi menurut Sugiyono (2011 : 149) sebagai berikut :

Tabel 3.18
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2015 : 184)

d) Uji Signifikasi

Untuk mengetahui apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka dalam penelitian ini digunakan uji dua pihak yaitu uji signifikan korelas product moment menurut Sugiyono dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2002 :150)

Keterangan :

t = Tingkat Signifikasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Anggota Populasi

Tingkat signifikasi yang digunakan untuk menguji hipotesis tingkat signifikasi ($\alpha = 0,05$) nilai t yang didapat kemudian dibandingkan dengan nilai t dalam tabel dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak

thitung > ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

e) Uji Koefisien Determinasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, wawancara, penyebaran angket, peninjauan langsung ke lapangan dan menganalisis serta menguraikan secara sistematis perhitungan butir-butir angket, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang dengan dimensi merumuskan rencana pengembangan karir, perencanaan suksesi, memilih kapabilitas yang penting, menilai kebutuhan pengembangan karir, melaksanakan rencana pengembangan, menentukan pendekatan-pendekatan pengembangan dan mengevaluasi pengembangan karir menghasilkan skor total 2764. Adapun hasil perhitungan total skor angket yang mencapai 79,97% dalam kategori sering.
2. Prestasi Pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang dengan dimensi hasil kerja, pengetahuan kerja, inisiatif, kecakapan mental, sikap dan disiplin waktu/absensi menghasilkan skor total 2802 . Adapun hasil perhitungan total skor angket yang mencapai 77,83% dalam kategori sering.
3. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang termasuk pada tingkat korelasi sangat kuat dengan koefisien korelasi (r) 0,94.
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang tinggi. Dengan koefisien determinasi sebesar 88,36%, sementara sisanya sebesar 11,64% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dengan prestasi kerja di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagai upaya untuk pemecahan masalah yang diperoleh dari temuan-temuan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Setiap pegawai harus meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja agar kedepannya tidak ada kesalahan dalam pengerjaan tugas serta agar tidak adanya tugas yang menumpuk akibat dari lambatnya penyelesaian tugas
 - b. Setiap pegawai harus meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta harus memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas, agar pekerjaan cepat terselesaikan
 - c. Setiap pegawai harus meningkatkan kinerja, agar lambatnya penyelesaian tugas tidak terjadi lagi
 - d. Pimpinan harus memberikan pelatihan, cara pengembangan diri para pegawai, agar kualitas dan kuantitas kerja dari para pegawai meningkat, sehingga prestasi kerja yang ada di Kecamatan Conggeang dapat semuanya terealisasi dengan baik.
 - e. Dalam pengembangan karir, organisasi harus lebih berfokus dalam Melaksanakan Rencana Pengembangan Organisasi, karena item ini berada pada prosentasi terendah yaitu sebesar 75%
 - f. Pegawai harus meningkatkan skill agar “Pegawai Menghasilkan Pekerjaan Berdasarkan Kualitas” dapat berkembang, karena sejauh ini item tersebut masih rendah dan berada pada nilai prosentase yang rendah yaitu sebesar 63,88%
2. Mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka dimasa yang akan datang perlu ditindaklanjuti oleh peneliti lain yang lebih luas dan mendalam terkait dengan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan Pengembangan Karir dan prestasi kerja di

Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang, serta variabel-variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih baik dengan memperhatikan dasar-dasar teori tentang manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Anggara, Sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2001. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Erni, dan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hendrawan, dkk. 2006. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indradi, Syamsiar Syamsuddin. 2016. *Dasar-Dasar dan Teori Administrasi Publik*. Malang: Intrans Publishing.
- Iskandar, Jusman. 2014. *Kapita Selekta Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*. Bandung: Puspaga.
- LAN RI. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mintorogo, Antonius. 2000. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: LAN.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Notoatmodjo, Soekodjo. 2009. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makasar: CV. Sah Media.
- Riduwan, dan Akdon. 2008. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian*. Bandung: Dewa Ruchi.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozzalane dan Dewi. 2016. *Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Silalahi, Ulbert. 2009. *Studi Tentang Ilmu administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- STIA Sebelas April Sumedang. 2019. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Sumedang: STIA Sebelas April Sumedang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana..
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Syafiie, Inu Kencana. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANKRI)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporen*. Jakarta: Kencana.

B. Dokumen-Dokumen

Undang-Undang No 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.

Rencana Strategis Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang Tahun 2019-2023.