

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER OLEH KEPALA
TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN TASIKMALAYA**

SRI SUCI RAMDAYANI

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh
Jl. RE. Martadinata No. 150 Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pengembangan karier yang dilakukan oleh Kepala di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya? 2) Bagaimana prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya? 3) Bagaimana pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan studi kepustakaan, studi lapangan meliputi observasi, wawancara dan angket. teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini meliputi menentukan rentang, menentukan kategori penilaian, presentase, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dilaksanakan dengan kurang baik, dalam arti kurangnya pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. 2) Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya adalah rendah, dalam arti masih rendahnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya 3) Terdapat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya yaitu tinggi/kuat. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 57,43% termasuk kategori tinggi/kuat. Artinya tingkat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu sebesar 57,43%. Dari hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 8,376 > dari t_{tabel} sebesar 2,669. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, dapat diterima.

Kata Kunci : *Pengembangan Karier, Prestasi Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil dari semua usaha dan pengerahan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2013: 67), bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Prestasi kerja sebenarnya adalah salah satu faktor dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Organisasi yang melakukan penilaian prestasi kerja sama artinya dengan yang telah memanfaatkan SDM nya dengan baik. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja dari karyawan pada waktu tertentu dibandingkan dengan bermacam kemungkinan, seperti standar, target atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kesempatan peningkatan

karier. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai.

Pengembangan pegawai yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dari instansi lain. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Prestasi kerja yang meningkat itu berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari kemampuan yang terbatas, posisi atau jabatan yang lebih tinggi meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun dan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya karena masih adanya pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya serta adanya disorientasi dalam mengikuti program pengembangan pegawai yang diberikan oleh organisasi. Hal ini dapat didukung dengan menurunnya jumlah pegawai yang menerima penghargaan atas prestasinya dan program pengembangan pegawai yang dilakukan oleh pegawai

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah memperbaiki prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai serta memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Apabila dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan

pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberi kesempatan berkembang.

Berdasarkan hasil observasi awal (penjajagan) yang dilakukan penulis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, ditemukan adanya masalah yaitu masih belum optimalnya prestasi kerja pegawai. Hal itu dapat ditunjukkan dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kreativitas dan inovasi pegawai.

Contoh: Adanya beberapa program kerja yang belum secara efektif memberikan kebermanfaatn bagi masyarakat dan masih banyaknya program-program kegiatan yang tidak berkembang setiap tahunnya atau dengan kata lain kurangnya kreativitas dan inovasi dalam menciptakan berbagai program baru. Hal ini ditunjukkan dalam DPA-SKPD (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah).

2. Masih adanya pegawai yang kurang terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

Contoh: Masih adanya pegawai di bagian *receptionist* atau penerima tamu dan pusat informasi umum dalam menyediakan data dan informasi, relatif membutuhkan waktu yang cukup lama atau tidak cepat dan sigap.

3. Disiplin kerja pegawai dipandang masih rendah. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran, ketaatan terhadap peraturan dan pemanfaatan waktu.

Contoh: Masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, berada di luar kantor pada jam kerja untuk keperluan di luar dinas, serta pulang lebih awal dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan dan masih terlihatnya sikap kurang beretika yang ditunjukkan oleh pegawai pada saat melakukan aktivitas pekerjaan di kantor, antara lain adalah mengenakan sandal pada saat bekerja

Permasalahan-permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya pengembangan karier yang dilakukan oleh Kepala di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pengembangan karier seringkali tidak didasarkan pada persyaratan jabatan dan standar kerja yang ditetapkan.

Contoh: Adanya pegawai yang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi padahal jika

dilihat dari kualifikasi dan kompetensinya masih kurang memadai, hal ini terjadi karena pegawai yang dipromosikan merupakan pegawai yang memiliki kedekatan dengan kepala.

2. Pelaksanaan promosi jabatan seringkali dilakukan dengan cepat, bahkan relatif sangat cepat dan kurang adanya bimbingan karier dari pihak organisasi. Contoh: Adanya pegawai yang dipindahkan ke jabatan baru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.
3. Masih kurangnya pemberian kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang. Contoh: Masih adanya pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya? 2) Bagaimana prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya? 3) Bagaimana pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?

A. LANDASAN TEORITIS

Adapun teori-teori yang sesuai dengan judul penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) bahwa: "Perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya".

Selanjutnya Mangkunegara (2012:77) bahwa:

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-

pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut Marwansyah (2012:208) bahwa: "Pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya".

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penambahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

2. Pengertian Prestasi Kerja

Secara umum prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Selanjutnya Sutrisno, (2011:149) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu".

Pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2012:9) yaitu:

Prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas

kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Selanjutnya Wijono, (2010: 77) mengemukakan bahwa:

Prestasi kerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

3. Hubungan Pengembangan Karier dengan Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan. Martoyo (2007:74) menyatakan bahwa: “Kegiatan pengembangan

karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja”. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Dari uraian di atas peneliti mengetahui bahwa secara teori pengembangan karier dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat, dimana antara pengembangan karier dan prestasi kerja saling mempengaruhi.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 118 orang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *probability sampling* dan teknik sampling yang dipakai adalah random sampling sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menentukan rentang nilai, menentukan kategori penilaian, persentase, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji signifikansi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut penulis sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya:

1. Pengembangan Karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Untuk menjawab rumusan masalah pertama tentang pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya bahwa berdasarkan hasil rekapitulasi tentang pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diperoleh skor total 1.419, dengan rata-rata skor sebesar 129 berada pada kategori kurang, jika dipersentasekan sebesar 47,78%, artinya pengembangan karier

oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori kurang baik. Dengan demikian pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya kurang melibatkan organisasi dalam pengembangan karier pegawai menurut Rachmawati (2008: 136) yang meliputi dimensi-dimensi pendidikan karier, data informasi tentang jenjang karier pada organisasi dan bimbingan karier.

Karier merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi, atasan langsung dan individu itu sendiri.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2012:77) bahwa:

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada manajemen sumber daya manusia karena manajemen sumber daya manusia harus melakukan pembinaan karier pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi pegawai di dalam melakukan pembinaan kariernya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka

perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karier.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM 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.

Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karier pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Untuk menjawab rumusan masalah kedua tentang prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya bahwa berdasarkan hasil rekapitulasi tentang prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diperoleh skor total 3.470, dengan rata-rata skor sebesar 128,52 berada pada kategori rendah, jika dipersentasekan sebesar 47,60%, artinya prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori kurang baik.

Hal ini karena masih terdapat pelaksanaan indikator-indikator yang memperoleh skor rendah seperti indikator pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mematuhi peraturan-peraturan yang ada, menghasilkan pekerjaan yang berguna bagi organisasi, memberikan contoh kerja yang baik pada rekan kerjanya, memiliki kemampuan berfikir yang orisinal dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki kesediaan untuk mempertanggungjawabkan atas sarana dan prasarana yang dipergunakannya.

Dengan demikian prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya kurang sesuai dengan 11 unsur penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan,

(2016:95), meliputi dimensi-dimensi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan tergantung pada prestasi pegawai yang dimilikinya. Tanpa adanya dukungan pegawai yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil dari semua usaha dan penerahan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2012: 67), bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain itu dari prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan. Mangkunegara (2012:16) sendiri menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu

dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dantingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat. Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para pegawai.

3. Pengaruh Pengembangan Karier oleh Kepala terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil korelasi *product moment* di peroleh nilai korelasi *product moment* sebesar 0,76 antara pengembangan karier oleh Kepala dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Koefisien korelasi sebesar 0,76 termasuk pada kriteria kuat, jadi terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karier oleh Kepala dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Selanjutnya dengan menghitung besarnya koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, maka dihitung koefisien determinasi sebesar 57,43%, Artinya 57,43% peningkatan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karier oleh Kepala. Sedangkan sisanya sebesar 42,57 % adalah dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor psikis, fisik, fasilitas kerja, kualifikasi pendidikan, supervisi dan lingkungan organisasi.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sutrisno, (2017:165) bahwa:

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan

aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Dari koefisien determinasi sebesar 57,43% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah tinggi/kuat. Artinya bahwa koefisien determinasi sebesar 57,43% tersebut tingkat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu tinggi/kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pengembangan karier oleh Kepala dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat dan apabila pengembangan karier oleh Kepala dilaksanakan kurang baik, maka prestasi kerja pegawai akan rendah.

Menjawab hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % dengan $\alpha = 0,5$ dan untuk $n = 54$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,669. Karena t_{hitung} sebesar 8,376 > dari t_{tabel} sebesar 2,669. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, dapat diterima.

Soeprihanto (2011:66) adalah sebagai berikut:

Dengan adanya pengembangan karier dapat diperoleh gambaran bagi para karyawan mengenai jabatan-jabatan yang dapat atau mungkin dicapai oleh mereka di masa yang akan datang, serta persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai jabatan-jabatan tersebut. Sehingga sejak awal karyawan yang bersangkutan dapat mempersiapkan diri atau dipersiapkan untuk mencapai cita-citanya. Semua itu akan berakibat pada peningkatan prestasi kerjanya.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya

bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Dengan demikian pengembangan karier dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat, dimana antara pengembangan karier dan prestasi kerja saling mempengaruhi. Apabila pengembangan karier oleh Kepala dilaksanakan dengan baik, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat dan apabila pengembangan karier oleh Kepala dilaksanakan kurang baik, maka prestasi kerja pegawai akan rendah.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier oleh Kepala pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dilaksanakan dengan kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil angket diperoleh total skor sebesar 1.419, dengan rata-rata skor sebesar 129 termasuk kategori kurang, jika dipersentasekan sebesar 47,78%.
2. Prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya adalah rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil angket diperoleh total skor sebesar 3.470, dengan rata-rata skor sebesar 128,52 termasuk kategori rendah, jika dipersentasekan sebesar 47,60%.
3. Terdapat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya yaitu tinggi/kuat. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 57,43% termasuk kategori tinggi/kuat. Artinya tingkat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu sebesar 57,43%. Dari hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} sebesar 8,376 > dari t_{tabel} sebesar 2,669. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pengembangan karier oleh Kepala terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, dapat diterima.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sebaiknya lebih mengoptimalkan indikator-indikator dalam melakukan pengembangan karier yang pelaksanaannya masih kurang dengan cara

diikutsertakannya pegawai dalam kegiatan seminar dan lokakarya, disusunnya uraian jabatan bagi para pegawai sebagai bahan perencanaan bagi pegawai dan dilaksanakannya bimbingan terhadap minat bagi pegawai secara berkala sehingga pegawai dapat meningkatkan jenjang kariernya.

2. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai sebaiknya Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya melakukan upaya meningkatkan kualitas hasil pekerjaan pegawai dengan cara diikutsertakannya pegawai dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan pelatihan, seminar, workshop dan lokakarya sehingga pegawai memiliki wawasan, keterampilan dan keahlian dalam bekerja dan melakukan pembinaan sikap disiplin kerja pegawai secara rutin.
3. Mengingat pengembangan karier berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya maka sebaiknya Kepala Dinas terus mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia misalnya pendidikan dan pelatihan, seminar lokakarya dan dilaksanakannya bimbingan

terhadap minat bagi pegawai secara berkala sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan pegawai dan meningkatkan wawasan, keterampilan dan keahlian dalam bekerja yang pada akhirnya mampu mendorong adanya peningkatan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta: Andi
- Soeprihanto, 2011, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan,. Edisi-1 Cetakan-5, BPFE, Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Kencana : Jakarta