

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS IV GUNUNGSITOLI

Peringatan Harefa

Universitas Nias Fakultas Ekonomi

peringatan.har@gmail.com

Aferiaman Telaumbanua

Universitas Nias Fakultas Ekonomi

aferiaman.tel@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine how much influence career development has on employee performance at class IV Gunungsitoli port authority and port authority offices. In this study, the formulation of the problem is "Is there an influence of career development on employee performance at the Class IV Gunungsitoli Port Authority and Harbor Authority Office?". The sample in this study, due to the limited population, was taken by the entire population of 36 people. While the method used in this study is a quantitative research method (Inferest), where the data collected is verified, validated, tested for reliability and hypotheses using the t test. Processing data distribution t with dk = 34 and a significant level of 5% obtained $t_{table} = 2.032$. Thus, $t_{count} > t_{table}$ ($10.952 > 2.032$), with a correlation coefficient of 0.883. The results obtained by testing the coefficient of determination is 78% The Effect of Career Development on Employee Performance, while other factors not discussed in this study are 22%. Based on the results of testing the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected, indicating that $t_{count} > t_{table}$ ($10,952 > 2,032$), there is an effect of Career Development on Employee Performance at Class IV Gunungsitoli Port Authority and Harbormaster Office.

Kata Kunci

Career development and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sumber daya lain, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Maka sumber daya manusia merupakan aset pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan juga harus memikirkan, merancang dan mengeksekusi perkembangan baru agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan merupakan salah satu upaya yang ditempuh oleh para pelaku bisnis untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan memenangkan kompetisi pada pasar global. Tujuannya adalah untuk mendapatkan peluang yang lebih baik untuk dapat menjadi *market leader* sesuai dengan tuntutan. Kotler (dalam Suwandi & Handoko, 2015)

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga pegawai berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Rivai (dalam Anadrini, 2019). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik.

Menurut Marwansyah dkk, (2015:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Dkk, (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Parerung (dalam Prasa 2015) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti bahwa di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli adanya permasalahan pada pengembangan karir, motivasi serta kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi permasalahan kurangnya informasi maupun minat mengenai pengembangan karir, kurang termotivasinya pegawai karena menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima, serta kurangnya keterampilan dalam melaksanakan pelayanan dan kurangnya penguasaan pengoperasian komputer yang berakibat pada kinerja.

Permasalahan lain dapat dilihat dari minimnya faktor kejujuran, kurang menghargai waktu, dan tidak melaksanakan tugas dengan semestinya, hal ini mengartikan masih rendahnya kinerja pegawai. Upaya yang dapat ditempuh instansi diantaranya adalah dengan memotivasi pegawai melalui penerapan pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan sehingga pegawai yang merasa termotivasi kinerjanya akan meningkat dalam intansi.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Sesuai dengan pengamatan penulis bahwa beberapa pegawai belum maksimal dalam menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi dimana dalam melaksanakan pemeriksaan manajemen keselamatan kapal belum maksimal dimana hanya mengecek keadaan para penumpang kapal namun tatacara penyelamatan penumpang tidak disampaikan kepada penumpang, kurangnya pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, pelayaran dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan Surat Persetujuan Berlayar.

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pengembangan Karir

Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (dalam Afik, 2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Sedangkan Menurut Masram dan Mu'ah (dalam Iswanto, 2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Dubrin (dalam Karjono dkk, 2016:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (dalam Sembiring, 2017:67) istilah "kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). kinerja adalah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir seorang pegawai karena merupakan dasar untuk menentukan pengembangan karir.

Kemampuan merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai/karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya". Jadi kemampuan pegawai/karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Menurut Edison dkk (2022:190) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut Bangun (2012) Kinerja dapat diartikan secara luas sebagai keseluruhan

proses kerja seorang individu yang hasilnya dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya hasil kerja individu tersebut.

3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan rumusan masalah penelitian biasanya ditulis sebagai kalimat pertanyaan untuk memberikan solusi jangka pendek untuk masalah tersebut. Disebutkan sementara karena solusi yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang bersangkutan dan belum pada bukti empiris yang telah dikumpulkan melalui pengumpulan data. Sebagai tanggapan teoretis terhadap ungkapan masalah penelitian, hipotesis juga dapat diartikulasikan dengan cara ini.

Dengan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_a. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli.
- H₀. Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Data

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. penelitian yang datanya adalah data kuantitatif sehingga analisis datanya menggunakan analisis statistik atau angka. Data yang digunakan ada dua bagian. Menurut Sunyoto (2016:21) bahwa “Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya, sedangkan data sekunder adalah yang bersumber dari catatan yang ada pada tempat penelitian, dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian”. Sehingga penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sehingga yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli berjumlah 36 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar. Menurut Arikunto (2016:134), bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Mengingat jumlah subjeknya kurang dari 100 orang, maka dengan demikian sampel penelitian sama dengan populasi berjumlah 36 orang.

IV. HASIL PENELITIAN

Pengujian Alat Penelitian

Pengolahan Angket (Kuesioner) Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen tersebut cukup praktis untuk digunakan sehingga menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Kemudian dalam uji validasi ini seluruh responden dari sampel penelitian yang berjumlah 36 orang digunakan sebagai uji coba dengan menggunakan rumus *product moment*.

Uji Validitas Variabel X

Dari data diperoleh N = 36, $\sum X = 121$, $\sum Y = 1.154$, $\sum X^2 = 415$, $\sum Y^2 = 37.646$, dan $\sum XY = 3.935$.

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

$$r_{xy} = \frac{36(3.935) - (121)(1.154)}{\sqrt{\{36(415) - (121)^2\} \{36(37.646) - (1.154)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{141.660 - 139.634}{\sqrt{\{14.940 - 14.641\} \{1.355.256 - 1.331.716\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.026}{\sqrt{\{299\} \{23.540\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.026}{\sqrt{7.038.460}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.026}{2.653.009,611}$$

$$r_{xy} = 0,764 \text{ (valid)}$$

Perhitungan butir soal nomor satu adalah $r_{xy} = 0,764$. Hasil dengan tabel harga kritik dari *r product moment* (r_{tabel}), dengan interval kepercayaan 95 % diperoleh hasil dengan $N = 36$ adalah 0,329. diperoleh hasil bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa butir soal nomor satu adalah valid.

Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel X, untuk perhitungan butir soal nomor dua sampai dengan butir soal kesepuluh angket penelitian variabel X sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Hasil Perhitungan Validitas Variabel X

Butir Soal	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	121	1154	415	37646	3935	0,764	0,329	Valid
2	119	1154	409	37646	3887	0,716	0,329	Valid
3	117	1154	405	37646	3850	0,782	0,329	Valid
4	114	1154	372	37646	3690	0,421	0,329	Valid
5	118	1154	410	37646	3880	0,791	0,329	Valid
6	123	1154	433	37646	3995	0,571	0,329	Valid
7	105	1154	321	37646	3423	0,582	0,329	Valid
8	117	1154	397	37646	3805	0,521	0,329	Valid
9	104	1154	314	37646	3389	0,587	0,329	Valid
10	116	1154	390	37646	3792	0,714	0,329	Valid

Sumber : Angket diolah oleh penulis 2022

Uji validitas variabel Y

Dari data diperoleh $N = 36$, $\sum X = 122$, $\sum Y = 1.172$, $\sum X^2 = 422$, $\sum Y^2 = 38.786$, dan $\sum XY = 4.026$. Hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment* penjabarannya sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{36(4.026) - (122)(1.172)}{\sqrt{\{36(422) - (122)^2\} \{36(38.786) - (1.172)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{144.936 - 142.984}{\sqrt{\{15.192 - 14.884\} \{1.396.296 - 1.373.584\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.952}{\sqrt{\{308\} \{22.712\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.952}{\sqrt{6.995.296}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.952}{2.664.862,189}$$

$$r_{xy} = 0,738$$

Proses pengolahan butir soal nomor satu adalah $r_{xy} = 0,738$. Hasil dengan tabel r *product moment* (r_{tabel}), dengan tingkat interval kepercayaan 95 % ditemukan bahwa hasil dengan $N = 36$ adalah 0,329. Dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa soal pernyataan nomor satu adalah valid.

Perhitungan soal nomor satu di atas diberlakukan juga pada seluruh angket penelitian variabel Y, untuk perhitungan butir soal nomor dua sampai dengan butir soal kesepuluh angket penelitian variabel Y sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y

Butir Soal	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	122	1172	422	38786	4026	0,738	0,329	Valid
2	102	1005	358	34151	3475	0,653	0,329	Valid
3	116	1172	398	38786	3876	0,805	0,329	Valid
4	120	1172	414	38786	3950	0,461	0,329	Valid
5	118	1172	408	38786	3931	0,773	0,329	Valid
6	124	1172	440	38786	4096	0,656	0,329	Valid
7	108	1172	340	38786	3576	0,597	0,329	Valid
8	119	1172	407	38786	3916	0,452	0,329	Valid
9	107	1172	333	38786	3543	0,613	0,329	Valid
10	121	1172	417	38786	4000	0,754	0,329	Valid

Sumber : Angket diolah oleh Penulis2022

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pembelahan ganjil genap.

Uji Validitas Variabel X

Diperoleh $N = 36$, $\sum X = 565$, $\sum Y = 589$, $\sum X^2 = 9.145$, $\sum Y^2 = 9.837$, $\sum XY = 9.332$, hasil yang telah diperoleh disubstitusikan ke dalam rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{36(9.322) - (565)(589)}{\sqrt{\{36(9.145) - (565)^2\} \{36(9.837) - (589)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{335.952 - 332.785}{\sqrt{\{329.220 - 319.225\} \{354.132 - 346.921\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.167}{\sqrt{\{9.995\} \{7.221\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.167}{\sqrt{72.173.895}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.167}{8.495.522,055}$$

$$r_{xy} = 0,373$$

Setelah didapat koefisien reliabilitas dengan pembelahan ganjil genap pada variabel X, selanjutnya dihitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}$$

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,373}{1 + 0,373}$$

$$r_{11} = \frac{0,746}{1,373}$$

$$r_{11} = 0,543$$

Didapatkan nilai $r_{11} = 0,543 > r_{tabel} = 0,329$ dan kriteria harga r adalah sedang maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel X tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

Uji Validitas Variabel Y

Diperoleh $N = 36$, $\sum X = 571$, $\sum Y = 601$, $\sum X^2 = 9.325$, $\sum Y^2 = 10.207$, $\sum XY = 9.627$ hasil yang telah diperoleh disubstitusikan kedalam rumus korelasi *product moment*, yang dijabarkan sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{36(9.627) - (571)(601)}{\sqrt{\{36(9.325) - (571)^2\} \{36(10.207) - (601)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{346.572 - 343.171}{\sqrt{\{335.700 - 326.041\} \{367.452 - 361.201\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.402}{\sqrt{\{9.659\} \{76.251\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.402}{\sqrt{60.378.409}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.402}{7.770.354,496}$$

$$r_{xy} = 0,438$$

Setelah didapat koefisien reliabilitas dengan pembelahan ganjil genap pada variabel Y, selanjutnya dihitung reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}$$

$$r_{11} = \frac{2 \times 0,438}{1 + 0,438}$$

$$r_{11} = \frac{0,876}{1,438}$$

Didapatkan nilai $r_{11} = 0,609 > r_{tabel} = 0,329$ dan kriteria harga r adalah sedang maka dapat disimpulkan bahwa tes pada variabel Y tersebut secara keseluruhan telah reliabel dan dapat digunakan sebagai tes pada penelitian.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi antara Pengembangan Karir (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Dari perhitungan koefisien korelasi antara X dengan Y diperoleh $N = 36$, $\sum X = 1.154$, $\sum Y = 1.172$, $\sum X^2 = 37.646$, $\sum Y^2 = 38.786$, $\sum XY = 38.136$, nilai yang didapatkan dimasukan kedalam rumus *product moment*, yang dijabarkan sebagai berikut:

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

$$r_{xy} = \frac{36(38.163) - (1.154)(1.172)}{\sqrt{\{36(37.646) - (1.154)^2\} \{36(38.786) - (1.172)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1.372.896 - 1.352.488}{\sqrt{\{1.355.256 - 1.331.716\} \{1.396.296 - 1.373.584\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20.408}{\sqrt{\{23.540\} \{22.712\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{20.408}{\sqrt{534.640.480}}$$

$$r_{xy} = \frac{20.408}{23.122.294,003}$$

$$r_{xy} = 0,883$$

Dari tabel harga r_{kritis} pada taraf signifikan 5% dengan jumlah $N = 36$, diperoleh $r_{tabel} = 0,329$, dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,883 > 0,329$), maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pengembangan Karir) dengan Y (Kinerja Pegawai).

Uji Koefisien Determinan

Koefisien Determinan Variabel X terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi antara variabel X dengan Y dapat dihitung seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,883)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,779 \times 100\%$$

$$KD = 78 \%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir (X) berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 78%.

Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data yang diperoleh dari perhitungan koefisien korelasi antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai, didistribusikan ke dalam rumus regresi linear sederhana untuk memprediksikan seberapa tinggi nilai variabel X terhadap variabel Y, diperoleh sebesar:

$$Y = 4.76 + 0,86x$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan mensubstitusikan nilai koefisien korelasi pada rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{y1} \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{1 - r_{y1}^2}}$$

$$t = \frac{0,883 \sqrt{(36 - 2)}}{\sqrt{1 - 0,883^2}}$$

$$t = \frac{0,883 \sqrt{34}}{\sqrt{0,221}}$$

$$t = \frac{(0,883)(5.830)}{0,470}$$

$$t = \frac{5.147,89}{0,470}$$

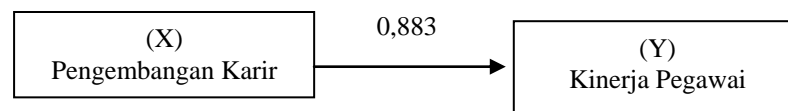
$$t = 10.952$$

Dengan ketentuan distribusi t dengan $dk = 34$ dan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{tabel} = 2.032$. Maka dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.952 > 2.032$), berdasarkan dari proses perhitungan diatas dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, maka **H_0 di tolak dan H_a diterima.**

Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil analisis penelitian yang dilaksanakan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan IV Gunungsitoli dapat dikemukakan bahwa:

1. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket variabel X (Pengembangan Karir) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1 variabel X adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $(0,764 > 0,329)$.
2. Hasil perhitungan uji validitas butir item angket pada variabel Y (Kinerja Pegawai) didapatkan bahwa memenuhi syarat validasi karena perhitungan pada nomor 1 variabel Y adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai $(0,738 > 0,329)$.
3. Hasil perhitungan uji reliabilitas Pengembangan Karir (X) memperoleh nilai sebesar 0,543 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(0,543 > 0,329)$,
4. Hasil perhitungan uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai sebesar 0,609 berarti dapat dipastikan bahwa angket yang dipergunakan dalam penelitian ini reliabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(0,609 > 0,329)$,
5. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (Pengembangan Karir) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) menunjukkan bahwa tabel r_{kritik} pada taraf signifikan 5% dengan jumlah $N = 36$, diperoleh $r_{hitung} = 0,883$, dan $r_{tabel} = 0,329$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(0,883 > 0,329)$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X dengan variabel Y.
6. Hasil perhitungan koefisien determinan nilai korelasi antara variabel X (Pengembangan Karir) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) menggunakan rumus $KD = (r^2) \times 100\%$, maka diperoleh nilai sebesar 78%.
7. Hasil pengujian regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 4.76 + 0,86x$ artinya dari nilai $X = 0,86$ jika dibandingkan dengan nilai $Y = 4.76$ maka dapat dipastikan bahwa besaran kontribusi variabel X dalam menjelaskan variabel Y positif dan signifikan.
8. Hasil perhitungan uji hipotesis t dengan $dk = n - 2 = 36 - 2 = 34$ pada taraf signifikan 5% dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh $t_{hitung} = 10.952$ dan $t_{tabel} = 2.032$, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X (Pengembangan Karir) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).
9. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **Ha diterima dan Ho di tolak** artinya ada pengaruh yang signifikan variabel pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan IV Gunungsitoli.



Gambar
Pengaruh antara Pengembangan Karir
terhadap Kinerja Pegawai

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan IV Gunungsitoli penulis menyampaikan beberapa kesimpulan yakni:

Pengembangan Karir dan kaitannya variabel yang mempengaruhinya di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,883, sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ $(0,883 > 0,329)$.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Gunungsitoli dari hasil pengolahan data, dan hasil perhitungan koefisien determinan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Hasil pengolahan data distribusi t dengan $dk = 34$ dan taraf signifikan 5% diperoleh $t_{tabel} = 2.032$. Dengan demikian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(10.952 > 2.032)$. **Ha diterima Ho ditolak.**

Dari hasil angket yang diolah dengan koefisien determinan didapatkan sebesar 78% pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 22%.

B. SARAN

Pengembangan Karir dan kaitannya variabel yang mempengaruhinya, ada beberapa hal yang perlu mendapat masukan, antara lain:

- a. Pengembangan Karir merupakan hal yang penting dilakukan oleh organisasi, lembaga bahkan perusahaan dalam menyiapkan karyawannya atau pegawainya, dengan kualifikasi dan pengalaman kerja yang menjurus kepada pelayanan mengingat Kantor Kesyahbandaran Gunungsitoli merupakan suatu lembaga yang melayani masyarakat dengan menyediakan informasi, mengatur lalu lintas pelabuhan yang pasti setiap pegawai harus memiliki kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan setiap tugas masing-masing. Selain itu setiap pegawai wajib mengetahui tupoksi kinerja masing-masing, dengan itu setiap dari pegawai dapat bersaing untuk memperoleh *reward* ataupun promosi.
- b. Perlu diingat penelitian ini harus ditindak lanjuti, lebih lanjut mengenai Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai kerja yang berguna dalam wawasan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afik, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Selatan. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 22–23.
- Anadrini, iin sri. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(2), 5–24.
- Bangun, P. D. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y., & Komriah, D. I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Iswanto, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue tinjauan manajemen sumber daya manusia). <http://repository.ut.ac.id/3809/2/EKMA5207-TM.pdf>
- Karjono, A., Widayati, M., & Dubrin, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating Pada Yayasan Asti Dharma. *Nature Methods*, 7(6), 2016. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26849997> <http://doi.wiley.com/10.1111/jne.12374>
- Marwansyah, Septin, T., & Dkk. (2015). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2, 378–386. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN>
- Prasa, A. P. N. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang. *Manajemen*, 1(1), 1–12.
- Pratiwi, A., & Dkk. (2015). *Analisis kinerja keuangan dengan menggunakan metode value for money pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kota palembang*. 1–100.
- Sembiring, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Jurnal Agrica*, 10(2), 86. <https://doi.org/10.31289/agrica.v10i2.1118>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan RD*. Penerbit Alfa Beta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Pratik* (Revisi). Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metode penelitian akuntansi* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Suwandi, & Handoko, A. T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Dabin Iv Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang. *Skripsi*, 4.