**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PERLENGKAPAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Muhammad**

13.11.1001.3509.134

**Abstrak**

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Perencanaan karir seseorang merupakan langkah awal seseorang untuk mulai memikirkan pengembangan dirinya masing-masing sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Olehnya itu, penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui adanya pengaruh signifikanpengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukandi Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 46 responden, dilakukan dengan menggunakan rumus Solvin. Taknik analisis data dengan menggunakan SPSS 24, untuk uji validitas dan uji reabilitas serta regresi sederhana. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimana hasil uji signifikansinya sebesar 0,396> dari α = 0,05. Tetapi, bila dibandingkan antara t hitung sebesar 0,858< dari t tabel pada α = 0,05 yaitu 2,021. Hal ini berarti bahwa posisi titik hasil uji signifikansi dan t hitung pada curva distribusi normal berada pada wilayah penerimaan Ho. Ho adalah tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadapa kinerja pegawai pada Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Sekretariat Daerah Kutai Timur.

Kata Kunci: **Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, Manajemen SDM**

***The Influence Of Performance Career Development Officer At The Asset Equipment Parts Regional Of East KutaiRegency***

**Muhammad**

13.11.1001.3509.134

**Abstract**

Career development as human resource management activities are basically aimed to repair and improve the effectiveness of the work to be more able to give the best contribution in realizing the goals of the organization / company. Planning career is the first step for someone to start thinking about developing themselves based on their ability and skill that he had. Moreover, this research is done with the intention to find out the significant influence of career development on employee performance. This research was conducted at the Regional Secretariat of East Kutai district. The samples used by 46 respondents, carried out using the formula Solvin. The technique of data analysis used SPSS 24, to test the validity and reliability and simple regression. Based on the analysis, the researcher found that career development did not affect the performance of employees. Variable career development on employee performance in which the significance of test results at 0, 396> Of α = 0.05. However, when compared between t count equal 0.858 <t table on α = 0.05 is 2.021. This means that the position of the significance of the test results and t count on the normal distribution curve is at the reception area of ​​Ho. Ho is no significant influence career development toward employee performance and Asset Equipment Parts Regional Secretariat of East Kutai.

Keywords: Career Development; Employee Performance; human Resource management

**PENDAHULUAN**

Kebijaksanaan Nasional terkait asas Otonomi Daerah sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dengan paradigma demokratisasi, pemberdayaan aparatur dan masyarakat serta peningkatan pelayanan umum, telah membawa konsekuensi logis terhadap perubahan tatanan pemerintah yang lebih baik pada pemerintah pusat maupun di daerah yang mengarah kepada perwujudan pemerintahan yang baik *(good government)* yang ditandai dengan pemerintahan yang memiliki kemampuan menjalin kerja sama dan kemitraan dengan pihak swasta dan masyarakat madani dalam berbagai aspek penyelenggaraan pemerintah yang partisipatif, pembangunan dan pelayanan publik.

Sejalan dengan kebijaksanaan tersebut diatas, Pemerintah Daerah, khususnya Pemerintah Kabupaten Kutai Timur telah melakukan perubahan tatanan Kelembagaan Pemerintahan sesuaidengan kewenangan, kemampuan dan kebutuhan daerah serta memperhatikan aspirasi dan tuntutan masyarakat dengan berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang pedoman Organisasi Perangkat Daerah.

Salah satu diantara lembaga Perangkat Daerah yang mengalami perubahan adalah lembaga Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 02 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur dan Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 44 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fugsi (TUPOKSI) dan uraian tugas Pejabat Struktural di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang terdiri dari Bupati dan Wakil Bupati dibantu oleh Sekretaris Daerah Kabupaten serta 4 (empat) Asisten dan 13 (Tiga Belas) bagian yang merupakan unsur Pelaksana Pemerintah Daerah yang menunjang terselenggaranya Pemerintahan di Kabupaten Kutai Timur, Pembangunan dan Pemberdayaan masyarakat di daerah melalui perumusan kebijakan adaptif dan responsif terhadap berbagai tuntutan dan kepentingan Publik. Keberadaan lembaga tersebut diharapkan dapat mewujudkan sistim administrasi Pemerintahan yang rasional, efektif dan efisien dalam rangka turut membangun tatanan Pemerintah yang baik guna terciptanya pemerintahan yang baik atau biasa disebut *Good government* (LAKIP Kutim,2015).

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, Pegawai dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya sehingga dapat terwujud kinerja yang baik dan pegawai lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan apa yang diharapan oleh masyarakat (Ilahi,2014).

Konsep ideal dalam menyelenggarakn pengembangan karir bagi pegawai menurut Handoko (2011) ialah berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis menyimpulkan beberapa masalah yang dirumuskan yaitu Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur ?. Searah dengan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh signifikanpengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Timur.

**KERANGKA KONSEP DAN TEORI**

**Pengembangan karir**

Setiap manusia akan melewati sebuah fase karir dalam perjalanan hidupnya. Definisi karir dimaknai oleh Handoko (2011) sebagai semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.Ini berarti karir menunjukan perkembangan seorang karyawan secara individual di dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja atau dialami selama masa kerja dalam suatu organisasi. Di sisi lain karir pun dapat menunjukan setiap individu dengan peranan ataupun status mereka di dalam organisasi. Kemudian Casio dalam (Wahyudi,2002) juga memberi defini yang hampir sama dengan Handoko, karir dianggap sebagai rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya.

Selain itu, pandangan berbeda dari Fubrin dan Sondang P. Siagiaan.Fubrin dalam Mangkunegara (2011) mendefinisikan Pengembangan karir ialah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Sondang P. Siagiaan(2009) mengemukakan bahwa Pengembangan karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

Dari pendapat para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan.

**Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir**

Karir merupakan semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau diperpanjang selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya (Samsudin, 2010). Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap pegawai. Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, diantaranya menurut Siagian (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu: (1) Prestasi kerja, Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. (2) Kesetiaan pada organisasi, merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama (3) Mentors dan Sponsor merupakan orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya.Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya (4) dukungan para bawahan, merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh. (5) kesempatan untuk bertumbuh, merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

**Manajemen pengembangan karir**

Menurut Samsudin (2010), pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerja dengan organisasinya. Untuk mewujudkan manajemen karir diri sendiri, diperlukan kondisi (1) Kesadaran dan pemahaman bekerja bahwa setiap pekerjaan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berekembang. (2) Setiap pekerjaan harus memahami tanggung jawab individu sehingga setiap individu harus melakukan manajemen karir diri sendiri. (3) Setiap pekerja perlu menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi untuk menyediakan karir berupa jabatan yang tersedia.

Perencanaan karir yang matang sangat bermanfaat tidak hanya bagi karyawan yang bersangkutan tetapi juga bagi perusahaan. Beberapa manfaat tersebut diantaranya menurut (Handoko, 2011) yaitu(1) meningkatkan kesadaran akan pentingnya kualifikasi (2) sebagai masukan untuk perencanaan program pengembangan. (3) membantu karyawan membuat strategi pengembangan. (4) selektif untuk mengikuti program-program pengembangan. (5) mempermudah pemanfaatan potensi karyawan. (6) mempermudah meningkatkan motivasi kerja. (7) mempermudah proses promosi karyawan. (8) mempermudah meningkatkan kepuasan kerja. (9) mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas.

**Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan Kinerja (*Performance)* sering di sebut dengan kata produktivitas, yang berarti : prestasi kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Pencapaian kinerja bergantung pada motivasi atau keinginan individu yang bersangkutan untuk , mencapainya, disamping itu juga diperlukan faktor pendukung lain seperti kemampuan dan ketrampilan.

Prestasi kerja atau kinerja didefiniskan oleh Hasibuan (2010), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja atau kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan, dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran, tingkat motivasi seorang pekerja.

Pendapat berbeda dari Mathis dan Jackson dalamNaliebrata (2007), mendefinisikan bahwa kinerja (*performance)* pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dimaknai sebagai definisi kinerja oleh Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2008).Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menyimak beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi kerja dimana yang bersangkutan bekerja.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Rivai dan Sagala (2011), terdapat empat faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi, yaitu: (1) Sumber motivasi individual (2) Kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan (3) Gaya dari manajemen dan (4) Iklim di organisasi.

Menurut Gibson dkk (2008) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (1) faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja dan (3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan,sistem penghargaan (*reward system).*

**Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja *(performance appraisal)* pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena dengan adanya penilaian kinerja memungkinkan kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja individu (personel) dengan membandingkan dengan standard baku penampilan.

Menurut Wahyudi, B (2006) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil . Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dan juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip: (1) Objektif, (2) Terukur, (3) Akuntabel, (4) Partisipatif, dan (5) Transparan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Sekretariat Daerah Bagian perlengkapan dan aset daerah Kabupaten Kutai Timur, sebanyak 87 orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 46 responden. Penelitian ini, diambil sampel dari populasi dengan rumus Slovin (Siregar,2015) :n = N/N(e)2+ 1. n = 87 / 1+ 87 (0,1)2  = 46

Keterangan:

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi

e = Error Term

Dari penentuan sampel maka tersebut maka digunakan metode *non probability sampling* yakni penentuan sampel dengan menggunakan cara acak.Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Kuesioner untuk mendapatkan data primer dan Observasi untuk memperoleh data sekunder berupa dokumentasi penunjang. Data diolah dengan rumus korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 24. Sebelum penelitian dilanjutkan, langkah yang diperlukan adalah menguji instrumen penelitian untuk mengetahui validitasi dan reliabilitas instrumen tersebut sehingga dapat digunakan untuk pengolahan lebih lanjut.

**HASIL PENELITIAN**

**Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen**

Pengujian Validasi dan Reabilitas Instrumen penelitian ini dilakukan kepada 46 pegawai Sekretariat Daerah Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**Uji Validitas**

Instrument penelitian dapat dikatakan *valid* apabila mampu mengukur indikator yang dinginkan dan datayang diperoleh tepat serta.Hasil analisis *descriptive statistics* variabel pengembangan karir, bahwa:Rata-rata jawaban skor pertanyaan A sebesar 3,39; B sebesar 3,37; C sebesar 3,46; D sebesar 3,43; dan E sebesar 3,43.Pada tabel *correlation,* hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan valid, karena nilar r (hitung) lebih besar dari r tabel = 0,297 dengan taraf signifikasan 5%.

Sedangkan *descriptive statistics* variabel kinerja pegawai dapat dianalisis, bahwa:Rata-rata jawaban skor pertanyaan A sebesar 3,33; B sebesar 3,43 ; C sebesar 3,43; D sebesar 3,33; dan E sebesar 3,24.Pada tabel *correlation,* hasil uji validitas data menunjukkan semua butir pertanyaan valid, karena nilar r (hitung) lebih besar dari r tabel = 0,297 dengan taraf signifikan 5%.Apabila mengamati sajian data uji validitas untuk variabel pengembangan karir dan variabel kinerja pegawai, maka disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid, karena koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.

**Realibitas**

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali ataupun lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan pengukuran yang sama pula. Pada penelitian ini, reabilitas alat ukur dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik *Alpa Cronbach*. *Alpa Cronbach* yang baik adalah mendekati 1. Reabilitas yang kurang dari 0,6 adalah nilai yang kurang baik. Sedang, bila terdapat 0,7 dapat diterima dan reabilitas dengan *Alpa Cronbach*  0,8 atau di atasnya. Uji reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Dengan melihat data hasil uji reabilitasi, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai r 11 = 0,684 > 0,6 (variabel pengembangan karir ) dan nilai r 11 = 0,648 > 0,6 (kinerja pegawai).

**Karakter Responden**

Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan 46 pegawai yang dijadikan sebagai responden, terdapat 16 orang Perempuan (34,78 %) dan 30 orang Laki-laki (65,22 %).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dan jenis kelamin, data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan tamatan SMA sebesar 50%, dan pendidikan tertinggi S2 hanya terdapat 2,17%.

**Pengujian Hipotesa**

Berdasarkan hasil regresi sederhana dari data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:Y = 14,775 + 0,116 x. Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa koefisien regresi x (pengembangan karir) mempunyai tanda positif, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pegembangan karir adalah sejalan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, apabila ada kebijakan untuk melakukan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan besarnya koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,016. Hal ini berarti bahwa variable bebas dapat menjelaskan 1,6 % terhadap variabel terikatnya. Sedangkan sisasnya 84% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti.

**Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji parsila untuk melihat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji signifikansinya sebesar 0,396> dari α = 0,05. Tetapi, bila dibandingkan antara t hitung sebesar 0,858< dari t tabel pada α = 0,05 yaitu 2,021. Hal ini berarti bahwa posisi titik hasil uji signifikansi dan t hitung pada curva distribusi normal berada pada wilayah penerimaan Ho.

Olehnya itu, Ho yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengambangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur diterima, dengan demikian berarti H1yang menyatakan terdapat pengaruh pengambangan karir terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen Sekretariat Daerah Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur tidak memberi pengaruh pada terhadap tingkat kinerja pegawai yang terlihat melakukan dedikasi, loyalitas dan prestasi kerja pegawai.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen Sekretariat Daerah Bagian Perlengkapan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur tidak memberi pengaruh pada terhadap tingkat kinerja pegawai yang terlihat melakukan dedikasi, loyalitas dan prestasi kerja pegawai. Diketahui variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimana hasil uji signifikansinya sebesar 0,396> dari α = 0,05. Tetapi, bila dibandingkan antara t hitung sebesar 0,858< dari t tabel pada α = 0,05 yaitu 2,021. Hal ini berarti bahwa posisi titik hasil uji signifikansi dan t hitung pada curva distribusi normal berada pada wilayah penerimaan Ho.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas, menyatakan bahwa perkembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Olehnya itu, disarankan kepada organisasi (lembaga) terkait agar dedikasi, loyalitas dan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh pegawai menjadi tolak ukur dalam mencapai pengembangan karir pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Bambang, Wahyudi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Sulita

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H., 2008, *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses.* Jakarta : Binapura Aksara Publisher.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan. 2010. *Manajemen sumber dayamanusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Ilahi, Dewi Nur.2014.*Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan.Daerah Provinsi Jawa Barat.*Universitas Pendidikan Indonesia Perpustakaan:Upi.Edu.

Naliebrata, A. 2007.*Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*. Skripsi Pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Bogor:Institut Pertanian Bogor

Negara, N. M. C. M. A., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. 2015. *.* Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*,Volume 4 Nomor 1.

Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 44 Tahun 2010 tentang *Tugas Pokok dan Fugsi (TUPOKSI) dan uraian tugas Pejabat Struktural di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur*

Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 02 Tahun 2013 tentang *Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur*

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang *Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*

Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Edisi 2, Jakarta: Rajawali Pers

Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2009. *AdministrasiPembangunan.* Jakarta: Bumi Aksara

Siregar, Sofyan. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Hitungan Manusal dan SPSS.*Jakarta: Kencana

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D.* Yogyakarta : Alfabeta

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*