



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang

Budi Setiawan^{1*}, Teti Chandrayanti², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: budi.setiawan.bs665@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1). Indikator yang dominan dari pengembangan karir, prestasi kerja dan kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang 2). Pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. 3). Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. 4). Pengaruh pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang dengan jumlah 48 orang, dengan teknik total sampling. Metode penelitian adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil Penelitian 1). Indikator yang dominan dari variabel pengembangan karir adalah perbaikan mutu kerja dengan nilai TCR 90,80%, indikator dominan pada prestasi kerja adalah hubungan kerja dengan nilai TCR 87,00% dan indikator dominan pada kinerja pegawai adalah prestasi pegawai dengan nilai TCR 89,20%. 2). pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. 3). Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. 4). Pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. 5). Kontribusi pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang sebesar 54,70% sedangkan sisanya 45,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze 1). To test the influence of which indicators are dominant from career development, work performance and employee performance at SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City 2). 3). To test and analyze the effect of work performance on the performance of employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City. 4) To examine and analyze the effect of career development and work performance on the performance of employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City. The research method used in this research is descriptive quantitative, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah Padang City with a total of 48. The

number of samples used in this study amounted to 48 people, where the entire population was used as a research sample using the saturated sample method. Descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis, and the coefficient of determination. 1). The dominant indicator of the career development variable is the improvement of work quality with a TCR value of 90.80%, the dominant indicator of work performance is work relations with a TCR value of 87.00% and the dominant indicator of employee performance is employee performance with a TCR value of 89.20%. . 2). Career development has a positive and significant effect on the performance of employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City. 3). Work performance has a positive and significant effect on the performance of employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City. 4). Career development and work performance have a positive and significant effect on the performance of employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City. 5) The contribution of career development and work performance to the performance of employees of SD Negeri 21 Lubuk Lintah, Padang City is 54.70% while the remaining 45.30% is influenced by by other variables outside this.

Keywords: *Career Development, Work Performance And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan dalam berbagai bidang mempunyai pencapaian kinerjanya masing-masing, baik itu dalam bidang pendidikan, kesehatan, hukum dan lain sebagainya. Begitu pula dengan bidang pendidikan. Pegawai memiliki tanggungjawab atas tugas yang diembannya demi mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Apabila seorang pegawai tidak memiliki kecakapan dan ketelitian dalam mengerjakan tanggungjawab dan tugasnya maka target yang telah di tetapkan tidak akan tercapai. Pendidikan merupakan faktor yang paling penting bagi kehidupan manusia. Perkembangan pendidikan akan berpengaruh terhadap dinamika sosial-budaya masyarakatnya. Sejalan dengan itu, pendidikan akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan budaya yang ada. Dengan demikian, jelas bahwa pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi seluruh manusia. Oleh karena itu pendidikan tidak hanya sekedar transfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*). Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan memperkaya ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Dalam membentuk kinerja pegawai, maka salah faktor yang perlu dilakukan oleh pegawai adalah dengan cara pengembangan karir pegawai. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi terutama kinerja pegawai, agar dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai ini adalah hal baru bagi setiap PNS. SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Setiap PNS memiliki *job description* yang berbeda-beda, termasuk variasi dan tingkat, jabatan struktural maupun fungsional. Jadi, setiap PNS tentu memiliki SKP yang berbeda dan tentu berbeda pula target kuantitas, kualitas, waktu dan biayanya. Berikut prestasi kerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang dapat kita lihat pada tabel 1.

Tabel 1. Unsur-unsur Penilaian SKP pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang

No	Unsur-unsur	Target capaian	Rata penilaian	Keterangan
1	Orientasi pelayanan	95,00%	83,55%	Baik
2	Komitmen	90,00%	82,00%	Baik
3	Disiplin	90,00%	86,00%	Baik
4	Kuantitas	90,00%	84,00%	Baik
5	Kerja sama	90,00%	92,00%	Sangat Baik

Sumber: Kepegawaian SD Negeri 21,2021

Orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, kuantitas, dan kerja sama. SKP memiliki bobot yang berbeda seperti kerja sama dengan penilaian sebesar 92,00% yang menunjukkan bahwa kerja sama pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang mendapatkan nilai yang tertinggi yang artinya pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang sangat baik dalam hal kerja sama, selanjutnya dalam disiplin dalam bekerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang mendapatkan bobot kedua yang artinya disiplin kerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang masih dalam kategori baik yang hampir mencapai sangat baik, tetapi yang terendah adalah komitmen pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang yang bekerja di SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang yang masih dalam kondisi rendah dibandingkan dengan penilaian yang lainnya.

Rekapitulasi pangkat atau golongan guru dan tenaga kependidikan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini sehingga dapat dilihat pengembangan karir pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang

Tabel 2. Rekapitulasi pangkat atau golongan Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Pangkat/ Golongan	Pendidik	Non pendidik	Keterangan
1	Pembina TK I/IVB	6	2	8
2	Pembina TK I/IVA	5	2	7
3	Penata TK I/III B	1	2	3
4	Penata TK I/III A	2	1	3
5	Penata TK I/III C	1	2	3
6	Penata TK I/II B	1	2	3
7	Penata TK I/III D	2	-	2
8	Pengatur muda I/IIA	1	-	1
9	Pengatur muda II/II B	1	-	1
10	Pengatur muda II/IIB	2	-	2
11	Guru kelas	15	-	15
Total		37	11	48

Sumber: Kepegawaian SD Negeri 21,2021

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang adalah pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Menurut (Henry Simamora, 2015) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Keberadaan suatu instansi tergantung pada aspek-aspek Sumber Daya Manusia, dimana pegawai sebagai salah satu unsur utama dan dominan dalam instansi tentunya perhatian dan pembicaraan manusia sebagai pegawai sangatlah penting.

Pengembangan karir pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang dalam mengembangkan karirnya belum dibantu dengan pelatihan-pelatihan dalam pengembangan keahlian dalam menjalankan tugasnya. Selain adanya pengembangan karir, maka pegawai SD

perlu adanya prestasi. Dimana prestasi dalam kinerja pegawai, terutama bagi kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Sehingga pendidikan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan keterangan diatas penulis tertarik meneliti dengan bentuk skripsi penelitian dengan judul: Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.

Rumusan Masalah

1. Indikator manakah yang dominan dari pengembangan karir, prestasi kerja dan kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang?
3. Apakah prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang?
4. Apakah pengembangan karir dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Menurut (Fahmi, 2016) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Indikator-indikator Kinerja

1. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetiaan pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan/ organisasi.

2. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian pekerjaannya. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk mampu beradaptasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

5. Kedisiplinan

Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memenuhi kewajibannya.

Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi *profit* dan *non profit* serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Indikator Pengembangan Karir

1. Perencanaan karir yang meliputi indikator, pola karir sesuai dengan konsep, evaluasi dan penghargaan, memberikan peluang pengembangan, tempat kerja sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Manajemen yang meliputi indikator, sidak kelapangan, tindak lanjut sidak lapangan.
3. Keandalan meliputi indikator, meneliti kebenaran laporan, latar belakang pendidikan dan pengalaman, memiliki inisiatif dalam mengatasi masalah.
4. Sikap meliputi indikator, sikap yang loyal, membantu pegawai lain, kekompakan kerja dan selalu bekerjasama.

Prestasi Kerja

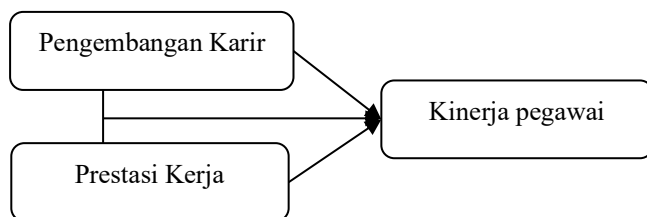
Menurut (Sikula, 2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya (Yoder, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Indikator Prestasi Kerja

1. Kualitas kerja, faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan, merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja, hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.
- H₂ : Diduga prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang
- H₃ : Diduga pengembangan dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 48 orang Sampel 48 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F.

Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai dengan beberapa variabel independen skill dan solidaritas. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Analisa Regresi Linear berganda		
Coefficients^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	33,793	8,784
Pengembangan karir	,513	,160
Prestasi kerja	,407	,131
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai		

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 33,793 artinya jika tidak ada pengembangan karir dan prestasi kerja ($X=0$) maka nilai kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang adalah sebesar konstanta yaitu 33,793 satuan.
2. Koefisien pengembangan karir 0,513, koefisien bernilai positif artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang dimana jika pengembangan karir naik satu satuan maka kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang naik sebesar 0,513 satuan
3. Koefisien prestasi kerja 0,407, koefisien bernilai positif artinya prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang dimana jika prestasi kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang naik sebesar 0,407 satuan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,566	,547	4,45008
a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Pengembangan karir				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,547. Hal ini berarti kontribusi pengaruh pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang sebesar 54,70% sedangkan sisanya 45,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian hipotesis uji-t dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,847	,000
	Pengembangan karir	3,202	,003
	Prestasi kerja	3,109	,003
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai			

- a. Variabel pengembangan karir memiliki t hitung (3,202) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.
- b. Variabel prestasi kerja memiliki t hitung (3,109) > t tabel (2,010) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima

dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.

Uji F

Uji Simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	29,392	,000 ^b
Residual		
Total		
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai		
b. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Pengembangan karir		

Variabel pengembangan karir dan prestasi kerja memiliki F hitung (29,392) > F tabel (2,41) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Artinya program pengembangan karir yang dilakukan oleh SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang untuk menjamin kelangsungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan. Adanya pengembangan karir yang diberikan oleh SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang memberikan pengaruh yang baik bagi pegawainya, akan tetapi agar dapat mendapat peningkatan karir yang baik juga tergantung dari hasil kinerja yang diberikan oleh pegawai itu sendiri. Hal ini mungkin yang membuat semua pegawai dapat memperoleh peningkatan karir. Sedangkan kondisi yang ada di SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang sendiri peluang untuk mendapatkan peningkatan karir dapat dimiliki oleh setiap pegawai, karena semua divisi yang peluang pengembangan karirnya bisa dikatakan besar untuk peningkatan karir, jika pegawai lain ingin mempunyai peluang tersebut maka pegawai tersebut. Hal inilah yang membuat pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.

Menurut (Rifandi, 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut (Rivai, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan,

melaksanakan, dan mengawasi karir, (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut (Sunyoto, 2012). Pembinaan Karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Anam, 2020) hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, penelitian (Sari, & Candra, 2020) hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang, penelitian (Nasfi, 2020) hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat, penelitian (Fuad, Rizanatul, and Waloyo, 2020) terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Serta (Sunarsi, Denok, et al., 2020) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Artinya program prestasi kerja yang dilakukan oleh SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang untuk menjamin kelangsungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja dengan prestasi kerja. ditunjukkan dengan angka regresi sebesar 0,407 dengan signifikansi 0,003. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kinerja pegawai dengan prestasi kerja. Kondisi tersebut berarti semakin tinggi kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai maka akan diikuti semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.

Menurut (Rifandi, 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut (Rivai, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Sikula, 2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya (Yoder, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Anam, 2020) hasil penelitian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Sari, D. P., & Candra, Y) 2020) hasil penelitian Pengembangan Karir, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang, Anggoro, M. (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul, Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Retnowati, E., & Handoko, R. (2021). hasil penelitian menunjukkan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan koefisien determinan dan pengujian hipotesis uji-F dimana pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang, dengan kontribusi sebesar 0,547 atau 54,70% di pengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang. Artinya pengembangan karir dan prestasi kerja yang di lakukan oleh SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang untuk menjamin kelangsungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Rifandi, 2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut (Rivai, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir, (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut (Sunyoto, 2012). Pembinaan Karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (Marwansyah, 2016).

Menurut (Sikula, 2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya (Yoder, 2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan

Hal ini sejalan dengan penelitian (Anam, 2020) hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir bersama dengan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian (Sari, D. P., & Candra, Y) 2020) hasil penelitian Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Indikator yang dominan dari variabel pengembangan karir adalah perbaikan mutu kerja dengan nilai TCR 90,80%, indikator dominan pada prestasi kerja adalah hubungan kerja

dengan nilai TCR 87,00% dan indikator dominan pada kinerja pegawai adalah prestasi pegawai dengan nilai TCR 89,20%.

2. pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.
3. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang.
4. Pengembangan karir dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang
5. Kontribusi pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang sebesar 54,70% sedangkan sisanya 45,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

Saran-Saran

- a. Pengembangan karir memiliki indikator terendah adalah kejelasan karir yang artinya dalam pengembangan karir pegawai memiliki kejelasan karir yang rendah, hal ini di indikasi penyebabnya pegawai khawatir dalam karir yang di miliki atau sedang dalam jabatan yang sedang di peganngnya yang mana artinya setiap pegawai perlu kejelasan karirnya agar pengembangan karir tumbuh dengan baik.
- b. Prestasi kerja indikator terendah di dapatkan pada indikator pengetahuan yang artinya dalam mencapai prestasi kerja yang baik maka pegawai harus meningkatkan pengetahuan dalam bidang yang sedang dikerjakan karena mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kinerja pegawai SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang di tempat kerja. Dimana jika nilai komunikasi kerja baik maka Kinerja karyawan di tempat kerja akan baik pula.
- c. Kinerja pegawai indikator terendah adalah kerjasama yang artinya pegawai perlu meningkatkan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pihak SD Negeri 21 Lubuk Lintah Kota Padang agar prestasi kerja secara berkala dalam mencapai dalam mendorong kerja pegawai dan selalu melakukan pemahaman kerja pegawai dengan kemampuannya dalam berkerja dan dilakukan secara terus-menerus agar pegawai semangat dalam berkerja.

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang .
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indah HartatikPuji, 2018 *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rivai Dan Ella Sagala, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakart
- Robbin, StephenP. Judge , Timothy A.. 2015. Perilaku Organisasi.Edisi 16 -Jakarta: Selemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silaban, E. Bernard. Dalam maulana 2015. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.