

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DESAIN
PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN,
HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Diajukan Oleh

Muh. Haerdiman Saad

No. Stambuk: 4518012116



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonommi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Muh. Haerdiman Saad

Stambuk/NIM : 4518012116

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


H.M. Idris, SE., MM


Syamsuddin Jafar, SE., M.Si

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

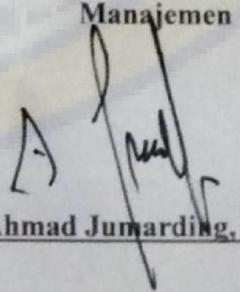
Universitas Bosowa


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.M

Tanggal Pengesahan

Ketua Program Studi

Manajemen


Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Haerdiman Saad
Nim : 4518012116
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 18 Juli 2022



METERAI
TEMPEL
10.000
A1AKX012671282

Muh. Haerdiman Saad

**EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND JOB DESIGN TOWARD
PRESTATION BY EMPLOYEE ON DEPARTMENT OF FOOD CROPS,
HORTICULTURE AND PLANTATIONS OF
SOUTH SULAWESI PROVINCE**

By

MUH. HAERDIMAN SAAD

Study Program of Management, Faculty of Economy and Busienss

Bosowa University

ABSTRACT

MUH. HAERDIMAN SAAD, 2022. *Effect of Career Development and Job Design toward Prestation By Employee on Department of Food Crops, Horticulture and Plantations of South Sulawesi Province, supervised by H.M. Idris, SE., M.Si and Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.*

The research aims to analysis the effect of career development and job design toward prestation by employee on Department of Food Crops, Horticulture and Plantations of South Sulawesi Province; and to analysis the dominant effect between career development and job design toward prestation by employee on Department of Food Crops, Horticulture and Plantations of South Sulawesi Province.

The research object were the employee on Department of Food Crops, Horticulture and Plantations of South Sulawesi Province. The analysis tools which used namely Multiple Regression.

The result of research showed that the career development and job design have positive and significant effect toward prestation by employee on Department of Food Crops, Horticulture and Plantations of South Sulawesi Province. The career development which dominant effect toward prestation by employee on Department of Food Crops, Horticulture and Plantations of South Sulawesi Province. Through the career development, the employee would showed the competence it to applied of main task and function and that to contribution toward prestation by employee suitable with quantity, quality and responsibility it.

Keywords: *Career Development, Job Design and Prestation.*

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DESAIN
PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA
DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Oleh:

MUH. HAERDIMAN SAAD

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

MUH. HAERDIMAN SAAD, 2022. Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dibimbing oleh H.M. Idris, SE., M.Si dan Syamsuddin Jafar, SE., M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan; dan menganalisis pengaruh dominan diantara pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Objek penelitian adalah pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Pengembangan karir yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui pengembangan karir, setiap pegawai akan menunjukkan kompetensinya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, dan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja yang sesuai kuantitas, kualitas dan tanggungjawab kerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Desain Pekerjaan dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kepada Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan berkah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Atas rahmat, berkah dan petunjuk-Nya pulalah sehingga berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan dalam penyelesaian penulisan tesis ini dan dalam masa studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, baik yang langsung ataupun tidak langsung, yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Ahmad Jumarding, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak H.M. Idris, SE., M.Si, selaku Pembimbing I dan Syamsuddin Jafar, SE., M.Si, selaku Pembimbing II atas bimbingan yang diberikan kepada penulis.
5. Para penguji atas kesediannya menjadi penguji yang telah banyak memberi masukan, arahan dan perbaikan dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, atas rekomendasi penelitian yang diberikan, beserta para staf atas kesediannya menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen serta seluruh Staf/Pegawai yang telah mengasuh dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Kepada yang terhormat kedua orang tua yang penulis sayangi, yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak

ternilai, serta saudara-saudaraku yang tercinta atas segala dorongan moril dan materil serta doa dan cinta yang selama ini diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Bosowa Makassar.

9. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan, dorongan, motivasi dan dukungannya kepada penulis baik moril maupun materil.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang juga ikut memberikan dorongan, bantuan dan dukungannya kepada penulis untuk penyelesaian tesis ini.

Walaupun masih jauh dari kesempurnaan, besar harapan kami kiranya tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Pengasih memberikan rahmat kepada kita semua. Amin.

Makassar,

2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEORISINILAN	
ABSTRACT	
ABSTRAK.....	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	
1.2. Rumusan Masalah	
1.3. Tujuan Penelitian	
1.4. Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kerangka Teori	
2.1.1 Pengembangan Karir	
2.1.2 Desain Pekerjaan	
2.1.3 Prestasi Kerja	

2.2 Penelitian Terdahulu	
2.3 Kerangka Pikir	
2.4 Hipotesis	
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	
3.2 Jenis dan Sumber Data	
3.2.1 Jenis Data	
3.2.2 Sumber Data	
3.3 Metode Pengumpulan Data	
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	
3.5 Metode Analisis Data	
3.6 Definisi Operasional	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum	
4.2 Deskripsi Data	
4.3 Analisis Data	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	
5.2 Saran	
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Kerangka Pikir	
2.	Struktur Organisasi	
3.	Normalitas Residual	
4.	Normal P-P Plot	
5.	Heteroskedastisitas Residual	

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Rata-rata Persentase Capaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017 – 2021	
2.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	
3.	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	
4.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	
5.	Karakteristik Responden berdasarkan Golongan	
6.	Karakteristik Responden berdasarkan Eselon	
7.	Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Variabel Pengembangan Karir (X1)	
8.	Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Variabel Desain Pekerjaan (X2)	
9.	Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)	
10.	Hasil Uji Validitas	
11.	Hasil Uji Reliabilitas	
12.	Analisis Regresi Linier Berganda	
13.	Uji F (Simultan)	
14.	Uji t (Parsial)	
15.	Koefisien Determinan	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia diterapkan dalam organisasi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia yang berprestasi, dengan mengembangkan karir kerja dan menerapkan desain pekerjaan agar setiap pegawai mampu dalam menghadapi dinamika kerja pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada publik.

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 11 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan peraturan daerah tersebut, maka tugas pokok mengacu pada Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan No. 47 Tahun 2019 yaitu “Menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan bidang pertanian, meliputi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan serta prasarana dan sarana yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah”.

Visi dan misi yang diemban Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan mengacu pada visi dan misi Gubernur Sulawesi Selatan tahun 2018 – 2023. Visi yaitu “Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”. Sedangkan misinya yaitu: 1)

Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif dan berkarakter; 2) peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel; 3) pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif; 4) pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif; dan 5) peningkatan produktivitas dan daya saing produk sumber daya alam yang berkelanjutan.

Permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintah di lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, terlihat fenomena pencermatan secara empiris dan berdasarkan kenyataan di lapangan, prestasi kerja pegawai yang mengalami penurunan. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang belum bisa dikategorikan sangat baik. Ini dapat dilihat dari data laporan capaian prestasi berada pada kisaran 71% sampai 80%, sehingga belum bisa dikategorikan “sangat bagus”. Lebih jelasnya ditunjukkan data rata-rata realisasi capaian prestasi kerja pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Rata-rata Persentase Capaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tanaman
Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan
Tahun 2017 – 2021

Tahun	% Realisasi Prestasi	% Target
2017	84.16	> 90
2018	79.53	> 90
2019	78.47	> 90
2020	71.89	> 90
2021	71.28	> 90

Sumber: Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, 2021

Gambaran tentang rata-rata capaian realisasi prestasi kerja dalam lima tahun terjadi penurunan realisasi pencapaian kinerja dari 84.16% tahun 2017 sampai tahun 2021 menurun menjadi 71.28%. Realisasi ini tidak sesuai dengan persentase target yang ditetapkan yaitu di atas 90%. Berarti prestasi kerja pegawai berdasarkan hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan bertanggungjawab masih perlu dibenahi karena kurang sesuai harapan.

Untuk itu perlu menerapkan teori prestasi dari Mangkunegara (2019:58) bahwa prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Teori ini menunjukkan bahwa untuk menilai pencapaian prestasi kerja individu dalam suatu organisasi wujudnya dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan secara kuantitas berupa banyaknya pekerjaan yang dihasilkan, secara kualitas mutu kerja yang dihasilkan, dan bertanggungjawab dengan efisien dan efektif.

Prestasi kerja pegawai yang mengalami penurunan dikarenakan beberapa aspek yang mempengaruhi yaitu pengembangan karir dan desain pekerjaan. Fenomena pengembangan karir yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, sebagai instansi pemerintah harus memperhatikan pengembangan karir pegawai. Hal itu penting karena pengembangan karir pegawai sangat menentukan prestasi kerja yang diraih pegawai. Namun kenyataannya pengembangan karir yang diterapkan kurang optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif pimpinan untuk melakukan pengembangan karir kepada pegawainya berupa peluang untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang

yang lebih tinggi, mengikutkan pegawai pada pelatihan profesionalisme kerja, melakukan mutasi kerja agar pegawai lebih berpengalaman dan memberikan promosi jabatan saat pegawai mampu mencapai target kerjanya. Kenyataannya hal ini belum bisa diterapkan dengan optimal karena keterbatasan anggaran dan rendahnya tingkat pengusulan dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk mengembangkan karir pegawainya.

Memahami pentingnya pengembangan karir yang memberi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, maka menjadi pertimbangan untuk memahami teori pengembangan karir dari Hasibuan (2018:78) bahwa pengembangan karir dibutuhkan setiap pegawai yang memberikan semangat untuk bekerja dengan baik melalui pemberian peluang peningkatan pendidikan, mengikutkan pegawai dalam pelatihan, melakukan mutasi kerja untuk menambah pengalamannya dan memberikan promosi jabatan atas pencapaian target kerja yang telah diraih.

Fenomena selanjutnya yaitu desain pekerjaan yang diterapkan di lingkup Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Desain pekerjaan merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan pencapaian prestasi kerja pegawai. Desain pekerjaan adalah kombinasi dari deskripsi pekerjaan (tugas, wewenang, hubungan), kompensasi, dan kualifikasi yang diperlukan (keterampilan, pengetahuan, keterampilan) untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan. Desain pekerjaan belum seluruhnya diaktualisasikan oleh instansi dalam menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai dan belum mengatur pekerjaan yang tepat bagi

pegawai. Desain pekerjaan membutuhkan struktur pekerjaan seperti, isi, fungsi dan hubungan pekerjaan.

Terlihat pegawai dalam bekerja terlalu monoton, tidak ada kesempatan untuk melakukan perputaran tugas yang bisa menambah pengalaman pegawai. Selain itu, pegawai juga jarang diberikan tugas-tugas besar yang bisa menambah pemahaman mengenai bidang kerja yang ditekuninya. Dan juga pegawai jarang diberikan kekuasaan atas setiap perencanaan dan pengendalian tugas yang diwewenangkan kepadanya.

Melihat fenomena dan kenyataan tersebut perlu menerapkan teori penyusunan desain kerja (*job design arrangement theory*) dari Mathis dan Jackson (2019:72) bahwa setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mendesain pekerjaan untuk setiap bagiannya. Inti desain kerja yaitu membuat semua pekerjaan yang ada disusun secara sistematis melalui rotasi kerja, kombinasi kerja dan pemberian kewenangan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Diantara pengembangan karir dan desain pekerjaan, manakah yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Menganalisis pengaruh dominan diantara pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis. Manfaat teoritis bersifat akademis dan bertujuan untuk mempertajam dan memperluas konsep yang dibahas dalam penelitian ini, sedangkan manfaat praktis terutama mengenai pengembangan karir, desain pekerjaan dan prestasi kerja.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis temuan penelitian diharapkan memberikan manfaat:

- a. Bagi pengembangan teori, mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia yang mengkaji dampak pengembangan karir dan desain kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Melengkapi penggunaan alat ukur subyektif dari pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis temuan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan dalam peningkatan pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Informasi aktual yang diperoleh dari survei ini dapat digunakan untuk melihat dampak pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap kinerja pekerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengembangan Karir

Karir sebagai promosi yang diperoleh seseorang dalam organisasi. Kata karir dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda. (Simamora, 2017:52) berdasarkan perspektif pertama, karir adalah berbagai urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Hal ini merupakan karir yang objektif. Meskipun demikian, dari perspektif lain karir terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seseorang menjadi semakin tua.

Hal ini merupakan karir yang subjektif. Kedua perspektif yang dikemukakan di atas, objektif dan subjektif terfokus pada individu.

Menurut Walker (2019:85) karir dianggap lebih penting daripada pekerjaan. Seorang pegawai bisa meninggalkan pekerjaannya jika merasa prospek karirnya buruk. Sebaliknya, apabila pegawai merasa karirnya cerah dalam organisasi tersebut dia akan termotivasi bekerja dan akan mengerahkan semua tenaga dan pikirannya melaksanakan pekerjaannya. Karir sebagai sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas.

Perencanaan karir adalah proses dimana seseorang memilih sasaran karir (*career goal*) dan jalur karir (*career path*) untuk mencapai tujuan tersebut (Yani, 2017:36). Perencanaan karir yang efektif dan program pengembangannya haruslah memperhatikan berbagai perbedaan kemampuan dan keinginan yang dimiliki

pegawai. Pegawai memiliki tingkat kepuasan tentang karir yang berbeda tergantung pada indikator umur dan pekerjaan.

Terdapat lima keuntungan yang dapat diperoleh dengan adanya perencanaan karir yang ditetapkan organisasi.

1. Membantu pengembangan SDM dalam organisasi dengan mencatat berbagi informasi terkait kemampuan dan prestasi pegawai sehingga bisa digunakan secara objektif untuk keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi.
2. Mendorong loyalitas dan komitmen pegawai pada organisasi dan memperkecil ketidakpuasan yang berujung pada keluarnya pegawai dari organisasi.
3. Pegawai dapat mengoptimalkan kemampuannya karena yakin bahwa karirnya di organisasi tersebut akan berjalan baik.
4. Pegawai akan yakin dapat tumbuh dan berkembang dalam organisasi tersebut.
5. Pegawai akan puas terhadap organisasi dan tentu saja termotivasi dalam bekerja

Memahami konsep pengembangan karir dalam manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang sangat berperan penting bagi individu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi terwujudnya peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Handoko (2018:69) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja

pegawai. Atas dasar itu maka pengembangan karir yang terpenting adalah karir itu sendiri.

Suatu karir adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dipegang oleh individu sumber daya manusia selama dia bekerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan seseorang dalam mengembangkan karirnya tidak terlepas dari kesempatan berkarir. Kesempatan berkarir inilah yang perlu dipahami oleh setiap orang untuk mampu mengembangkan potensi untuk meniti sebuah karir yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Arnold (2017:92) menyatakan bahwa karir menunjukkan perkembangan individu pegawai dalam mengembang jabatan atau pangkat yang dicapai selama masa kerja dalam meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi.

Pengembangan karir menurut Gibson (2019:66) serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang berkelanjutan. Memilih sebuah karir harus berorientasi pada pengembangan karir. Karena itu, terdapat dua cara pendekatan untuk memahami karir. Pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan pekerjaan dalam organisasi (*occupation*). Pendekatan kedua memandang karir sebagai sebuah kualitas individu di dalam mengakumulasi kemajuan karir yang telah dicapai. Kedua pendekatan ini menjadi pertimbangan dalam melakukan pengembangan karirnya.

Memahami apa yang dikemukakan di atas, maka definisi pengembangan karir adalah serangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama seseorang bekerja dalam suatu organisasi. karena itu dibutuhkan adanya

tahap perencanaan karir, manfaat perencanaan karir dan pengembangan karir itu sendiri.

Seorang profesional dalam bidang pekerjaannya, tentu terus ingin tumbuh dan berkembang dalam karirnya, baik sebagai individu atau tim. Memulai karir dari bawah dan pada akhirnya menapaki tahapan yang progresif, tentu merupakan sebuah prestasi dan aktualisasi yang membanggakan. Mondy (2019:95) menyatakan pengembangan karir selalu berhasil apabila melalui perencanaan karir yaitu setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir dan mengaktualisasikan aktivitas pengembangan karirnya. Pengembangan karir yang terencana selalu terwujud dalam kesempatan yang realistis sepanjang mampu meningkatkan kinerjanya.

Mondy (2019:98) menyatakan bahwa menjalankan rutinitas keseharian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi individu dalam organisasi melalui pengembangan karir, diperoleh manfaat karir kerja. manfaat karir adalah mewujudkan sinergitas ketersediaan sumber daya manusia dan kesempatan berkarir melalui peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dessler (2018:51) menyatakan manfaat pengembangan karir adalah kemampuan sumber daya manusia yang berkarir untuk menjalankan fungsi manajemen secara terencana, terorganisir, terarah dan terkontrol melalui pengembangan karir yang sesuai pencapaian kinerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir itu sendiri dari kajian yang dikemukakan oleh Yani (2017:39) bahwa pengembangan karir adalah mewujudkan peluang karir melalui upaya peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. upaya untuk meningkatkan pengembangan karir meliputi: 1) kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat pegawai merasa senang; 2) kesempatan untuk mencapai sesuatu yang berharga; 3) kesempatan untuk mempelajari hal baru dan 4) kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Memahami apa yang dikemukakan di atas, ada beberapa teori pengembangan karir yang dapat digunakan sebagai landasan untuk membangun indikator teori pengembangan karir. Teori pengembangan karir Donald (2018:97) menyatakan bahwa pengembangan karir seseorang tergantung pada prestasi yang dicapai dalam organisasi. karena itu ukuran suatu keberhasilan karir seseorang dinilai dari prestasinya. Pandangan Donald ini sejalan dengan teori dari Arnold (2017:66) bahwa unsur mendasar dari teori ini yaitu teori tentang konsep dalam bekerja (*vocational self concept*), di mana seseorang merupakan bagian dari keseluruhan gambaran tentang dirinya sendiri menghadapi aktivitas kerjanya. Pencapaian prestasi dan kinerja merupakan gambaran tentang pengembangan diri yang dimilikinya. Menilai pengembangan karir seseorang selalu diarahkan pada konsep dirinya tentang prestasi dan kinerja yang mampu diwujudkan dalam mengekspresikan kemampuannya dalam organisasi.

Pengembangan karir menurut Miller (2019:39) bahwa seseorang dalam berkarir mempunyai konsep pola identitas yang teratur dan terprediksi untuk

mencapai tujuan bekerja. Pola tersebut berupa pola karir seseorang dalam mengembangkan potensinya, mengembangkan jati diri, mengembangkan profesinya, mengembangkan visi misi yang sesuai tujuan organisasi.

Viewt (2020:95) setiap orang dalam mengembangkan karirnya selalu diperhadapkan oleh keputusan memilih karir pilihan yang terbaik. Asumsi teori ini banyak diterapkan dalam memberikan berbagai pilihan dan masukan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang dianggap paling memungkinkan mengekspresikan dirinya untuk mencapai prestasi karir.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut dengan perencanaan karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Hasibuan (2018:78) pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik melalui peluang peningkatan pendidikan, mengikutkan pegawai dalam pelatihan, melakukan mutasi kerja untuk menambah pengalamannya dan memberikan promosi jabatan atas pencapaian target kerja yang telah diraih.

Handoko (2018:182) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Robbins (2017:67) pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang

bersangkutan. Dalam pengembangan karir terdapat empat prinsip yang perlu diperhatikan.

1. Memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan pendidikannya agar lebih menguasai pekerjaan yang ditekuni. Pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Apabila setiap hari pekerjaan menyajikan tantangan yang berbeda maka hal-hal yang dipelajari pada pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan rencana formal.
2. Bentuk pengembangan keahlian yang dibutuhkan dengan mengikutkan pegawai pada pelatihan kerja. Melalui pelatihan pegawai akan menunjukkan keahlian yang dibutuhkan dalam organisasi tempatnya bekerja, seperti sudah pasti akan berbeda dengan keahlian yang dibutuhkan untuk menjadi seorang manajer.
3. Pengembangan terjadi jika dilakukan mutasi kerja. Seseorang akan mendapatkan pengalaman bila ditempatkan pada bidang kerja lain untuk dikuasainya. Ini akan menjadikan seseorang memiliki keahlian baru yang dibutuhkan dapat diberikan pekerjaan baru sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
4. Pencapaian target kerja pegawai harus ada timbal balik dengan memberikan promosi jabatan. Dengan demikian pegawai akan terdorong untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Pengembangan karir melalui promosi bagi pegawai tentu saja menjadi keinginan yang diharapkan dapat terwujud. Dalam hal ini, promosi adalah perpindahan yang memperbesar

otoritas dan tanggung jawab seseorang kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan akan semakin besar. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

2.1.2 Desain Pekerjaan

Simamora (2017:119) menyatakan bahwa desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai maupun perusahaan.

Menurut Robbins & Coulter (2019:98) desain pekerjaan adalah cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk suatu pekerjaan yang lengkap.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2019:72) menyebutkan desain pekerjaan yaitu:

- a. Perputaran tugas (*job rotation*) yaitu melakukan penukaran tugas antar pekerja secara periodik untuk menghindari seseorang bekerja secara monoton mengerjakan tugas yang sama setiap hari. Perputaran tugas ini memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperbanyak pengalaman dan memungkinkan seorang pekerja untuk menggantikan pekerja lain yang tidak masuk.

- b. Perluasan tugas (*job enlargement*) meliputi pemberian tugas yang lebih besar secara horizontal, dimana pekerjaan tambahan itu berada pada tingkat kecakapan dan tanggung jawab yang setara dengan pekerjaan semula.
- c. Pengayaan tugas (*job enrichment*) mencakup penambahan tugas dengan kekuasaan yang lebih tinggi seperti perencanaan dan pengendalian.

Desain pekerjaan merupakan faktor penting dalam manajemen karena berhubungan dengan pencapaian prestasi tenaga kerja atas pelaksanaan tugas yang diberikan. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada pegawai. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang pegawai untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan prestasi kerja. Desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi pegawai.

Perancangan pekerjaan sebagai proses menentukan tugas spesifik untuk dikerjakan, metode yang dipakai dalam menjalankan tugas, dan cara pekerjaan yang bersangkutan berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi (Mondy, 2019:39). Menurut Rivai dan Jauvani (2019:127), desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi.

Desain pekerjaan dilihat dari *job rotation* atau rotasi kerja, Mondy (2019:211), *job rotation* adalah metode pelatihan dan pengembangan dimana pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas

pengalaman pegawai. Program pelatihan rotasi membantu pegawai memahami beragam pekerjaan dan saling ketergantungan diantara pekerjaan-pekerjaan tersebut, sehingga meningkatkan produktivitas. *Job rotation* sering digunakan oleh organisasi-organisasi untuk mendorong efektivitas kerja tim.

Job rotation merupakan suatu pergerakan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang biasanya tanpa mengakibatkan perubahan dalam hal gaji atau pangkat (Dessler 2018:179). Ada beberapa alasan mengapa terjadi rotasi pada pegawai, di mana para pegawai boleh jadi ingin pindah karena alasan pengembangan pribadi, menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan, menghendaki kesenangan lebih besar atau untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar.

Perusahaan boleh jadi memindahkan pegawai dari suatu posisi dimana pegawai tersebut tidak lagi diperlukan, atau untuk mempertahankan pegawai senior, atau untuk menyesuaikan pegawai dalam perusahaan secara lebih baik. Robbins (2017:149) mengemukakan bahwa *job rotation* adalah perubahan periodik pegawai dari satu tugas ke tugas yang lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan pegawai.

Selanjutnya desain pekerjaan dilihat dari *job enlargement* merupakan penambahan pekerjaan bagi pegawai berupa penambahan variasi pekerjaan dengan menggabungkan atau menyatukan dua pekerjaan atau lebih. *Job enlargement* merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman pegawai, terutama pada pegawai yang berpotensi untuk berkembang atau berpotensi untuk dipromosikan. *Job enlargement* juga

dapat diterapkan pada pegawai yang dinilai masih dapat ditambah beban kerjanya (Wijayanto, 2020:144).

Job enlargement menurut Griffin dan Moorhead (2019:122) adalah perluasan kerja atau perluasan kerja horizontal yang memperluas pekerjaan untuk memasukkan tugas yang sebelumnya dilakukan oleh pekerjaan lainnya. *Job enlargement* menurut Mathis dan Jackson (2019:172) adalah memperluas lingkup pekerjaan dengan memperluas jumlah tugas yang berbeda yang akan dilakukan.

Perluasan kerja (*job enlargement*) didefinisikan sebagai pekerjaan menetapkan kegiatan tingkat tambahan yang sama, sehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang mereka lakukan (Dessler, 2018:138). *Job enlargement* merupakan peningkatan lingkup pekerjaan melalui perluasan jangkauan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab umum dalam tingkat dan batasan yang sama.

Desain pekerjaan selanjutnya yaitu *job enrichment*, menurut Gibson, Ivanevich dan Konopaske (2018:145) adalah desain pekerjaan berdasarkan kedalamannya dan merupakan aplikasi dari *two-factor theory* dari Herzberg. Basis teorinya adalah faktor yang memenuhi kebutuhan individu untuk pertumbuhan psikologis seperti tanggung jawab, tantangan pekerjaan dan pencapaian (*achievement*).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2019:339), *job enrichment* adalah memodifikasi pekerjaan sehingga memberikan pekerja kesempatan untuk berprestasi, mendapat rekognisi, tanggung jawab dan pengembangan. Leach dan Wall (2018:181), *job enrichment* adalah sebuah tipe dari desain pekerjaan yang

ditujukan untuk membalikkan efek dari tugas-tugas yang berulang-ulang yang membutuhkan otonomi yang kecil. Beberapa dari efek ini adalah kebosanan, kurangnya fleksibilitas dan ketidakpuasan. Jadi *job enrichment* adalah suatu metode modifikasi kerja yang bersifat pendalaman atau vertikal terhadap pekerjaan yang dimiliki. *Job enrichment* membuat pegawai terlibat dalam fungsi-fungsi manajerial yang lebih tinggi pada sebuah perusahaan.

2.1.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang individu dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Bernardin dan Russel (2019:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan tersebut dipahami bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Stolovitch and Keeps (2017:92) prestasi kerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Prestasi kerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 2018:87). Prestasi kerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux, 2019:3).

Prestasi kerja merupakan suatu manifestasi hasil yang dicapai. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan mencapai hasil kerja. Seseorang tidaklah memiliki prestasi kerja tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dinilai.

Menurut Gibson (2019:49) prestasi kerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai hasil yang dinilai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur prestasi kerja individu.

Mangkunegara (2019:58) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai serta bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya selama periode waktu tertentu. Menilai prestasi kerja individu dalam suatu organisasi wujudnya dapat dilihat dari hasil kerja yang

dihasilkan secara kuantitas berupa banyaknya pekerjaan yang dihasilkan, secara kualitas mutu kerja yang dihasilkan, dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

Prestasi kerja sebagai kuantitas, kualitas dan bertanggungjawab untuk pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi (Schemerhorn, 2017:91). Prestasi kerja sebagai bagian integral dari hubungan antara organisasi, sumber daya manusia dan hasil kerja. Semakin bagus dukungan organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia, semakin menghasilkan kerja yang maksimal sebagai pencerminan pencapaian prestasi kerja.

Ukuran untuk menetapkan penilaian prestasi kerja relatif berbeda-beda, tergantung pada asumsi pada penilaian. Landy dan Fart (2018:84) menyatakan penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai sesuai ukuran asumsi yang digunakan. Biasanya dinilai secara kuantitas, kualitas dan tanggungjawab pada pekerjaan yang ditekuni.

Murphy (2019:64) menyatakan bahwa menilai prestasi kerja berdasarkan kuantitas terukur melalui banyaknya pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas ukuran target, maksimalisasi atau optimalisasi. Berarti prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai sebanyak mungkin dalam satuan kegiatan atau pekerjaan. Kemampuan menghasilkan hasil kerja yang bertambah merupakan bentuk prestasi yang dicapai.

Menurut Gibson (2019:60) prestasi kerja dinilai berdasarkan hasil yang dicapai karena tanggungjawab atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan efisien dan efektif sesuai dengan kuantitas dan kualitas atas hasil kerja. Stevant dan Golt (2019:15) prestasi kerja merupakan penilaian tentang manfaat hasil kerja yang dicapai. Wujud manfaat dari kegiatan prestasi kerja dinilai berdasarkan kegiatan yang efektif.

Uraian tersebut di atas merupakan sebuah pemahaman tentang prestasi kerja dan penilaian prestasi kerja berdasarkan relevansi teori, sehingga prestasi kerja yang diterapkan dalam penelitian ini pada prinsipnya adalah prestasi kerja kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi. Rivai (2018:25) menyatakan prestasi kerja dalam suatu organisasi merupakan hasil dari penilaian prospektif tentang pentingnya prestasi kerja dalam memajukan organisasi. Prestasi kerja individu, kegiatan dan organisasi merupakan satu kesatuan yang dinilai berdasarkan hasil yang dicapai.

Menurut Rivai (2018:44) dalam mewujudkan sebuah prestasi kerja kegiatan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari bentuk sistem prestasi kerja manajemen. Bentuk sistem prestasi kerja ini mencakup: a) kegiatan kerja, b) orang yang bekerja, c) hasil kerja, d) penilaian kerja, dan e) manfaat kerja. Kelima bentuk sistem prestasi kerja ini dalam suatu organisasi tidak mudah diwujudkan, sering dihambat oleh adanya kepentingan, asumsi yang salah dan ketidakmampuan. Berarti kendala prestasi kerja dalam suatu organisasi jika banyak kepentingan, berasumsi keliru dalam pengambilan keputusan dan rapuhnya profesionalisme kerja.

Memahami apa yang dikemukakan di atas, maka prestasi kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya penilaian yang sesuai dengan paradigma organisasi, profesionalisme, hasil, optimalisasi dan tujuan yang terwujud dalam konteks hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan bertanggungjawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sesuai dengan topik penelitian, maka penelitian terdahulu yang dikemukakan berkaitan dengan pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sebagai bahan perbandingan untuk melihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Lebih jelasnya ditunjukkan hasil penelitian terdahulu di bawah ini:

1. Lucy Kanana Gitonga, 2017. *Influence Of Work Development and Job Design On Achieving the Prestation by Employee In Government Ministries In Kenya*". Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan kerja dan desain kerja terhadap prestasi pegawai di kementerian pemerintah di Kenya. Populasi target diambil dari 6 kementerian pemerintah berdasarkan laporan kontrak kinerja tahun 2012. Total populasi adalah 7913 dan ukuran sampel adalah 367 menurut tabel (Krecie dan morgan 1970). Teknik *stratified random sampling* digunakan dalam memilih sampel. Studi ini mengadopsi desain penelitian deskriptif dan data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner di kementerian pemerintah yang dipilih. Data dianalisis dengan SPSS versi 21. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dan

mengkorelasikan dan menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa variabel secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja organisasi di kementerian pemerintah di Kenya. Desain kerja adalah faktor yang paling signifikan dan memiliki hubungan signifikan positif pada tingkat signifikansi 5%. Studi ini merekomendasikan bahwa ada kebutuhan untuk memastikan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di kementerian pemerintah di Kenya sebagaimana ditetapkan dalam penelitian ini.

2. Muhammad Suharto Agus Saputra, 2020. Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Asana Grove Hotel Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Asana Grove Hotel Yogyakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi 45 karyawan, dengan sampel sebanyak 45. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat SmartPLS v.3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kelima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keenam, desain pekerjaan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Ketujuh, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

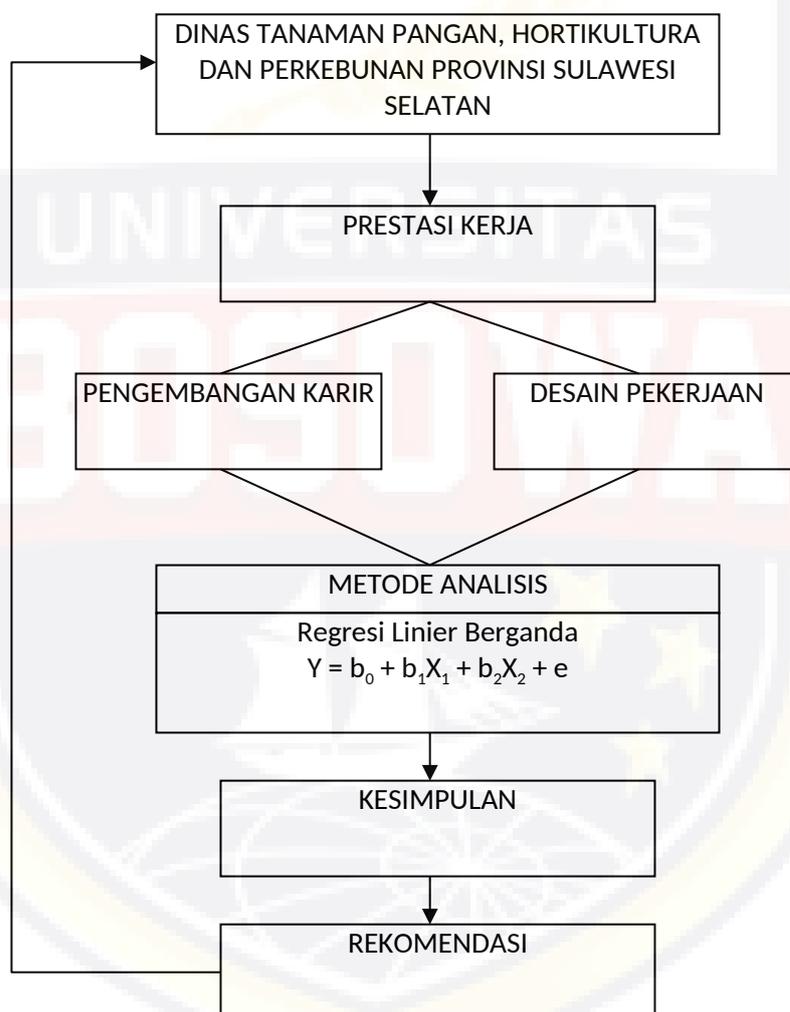
3. Al-Musadieq, Muhammad et al., 2018. *The effect of work career on the influence of job design and organizational culture against HR Prestation*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karir kerja, desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap prestasi sumber daya manusia. Unit analisis penelitian ini adalah tenaga ahli dan tenaga terampil dari pelaku jasa konstruksi yang bekerja di perusahaan konsultan nasional PT. Yodya Karya (Persero) di tingkat pusat dan cabang membuka lebih dari 11 cabang di wilayah Indonesia. Metode analisis data menggunakan analisis path. Penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh langsung yang signifikan dari karir kerja dan desain pekerjaan terhadap prestasi sumber daya manusia. Sementara budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang tidak terhadap prestasi sumber daya manusia.
4. Mekel & Tumbuan, 2019. *“The Influence Of Job Design and Career Development On Employee Performance at PT. Wahana Tata Insurance Manado”*. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata. Dalam penelitian ini, semua responden adalah semua karyawan di PT. Asuransi Wahana Tata yang berjumlah 35 responden.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan metode kuantitatif. Hasil dan kesimpulan menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Desain pekerjaan memiliki pengaruh dominan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

5. Tanjung, Said Anggi Patama, et al. 2018. *The Effect of Job Design and Training on Work Prestation through Career Development in General Staff Personnel Army*". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh desain kerja dan pelatihan terhadap prestasi kerja melalui pengembangan karir karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Staf Umum Personalia Angkatan Darat sebanyak 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif *cross-sectional* dan analisis menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung desain kerja dan pelatihan terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 0,359. Sementara desain kerja dan pelatihan melalui pengembangan karir terhadap prestasi menunjukkan nilai pengaruh 0.455.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka konseptual dalam penelitian ini berupa gambaran tentang variabel bebas dan variabel terikat yang diamati. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan desain pekerjaan, serta satu variabel terikat prestasi kerja. Lebih jelasnya ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Pengembangan karir yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

BOSOWA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini sebagai obyek penelitian ini berkaitan dengan penerapan pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai. Waktu penelitian dijadwalkan 2 bulan mulai Februari sampai Maret 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu deskripsi tentang variabel yang diamati yaitu pengembangan karir, desain pekerjaan dan prestasi kerja pegawai.
- b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa data frekuensi dan persentase mengenai karakteristik responden, tanggapan variabel penelitian, interpretasi hasil olah data penelitian.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti yang diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Data yang diperoleh dari instansi Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan berupa data jumlah pegawai, tanggapannya mengenai pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja yang dicapai serta berbagai informasi yang menunjang kelengkapan data.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (*instrument*) yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

1. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung melakukan pengamatan di lapangan sesuai obyek yang diamati berkaitan data identitas pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden.
2. Wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti dalam hal ini sebagai konfirmasi pada obyek penelitian.
3. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang disebar dan diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan menconteng bobot sesuai asumsi kategori. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.

4. Dokumentasi adalah data sekunder yang telah diolah dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu pada UPT Balai Benih Tanaman Pangan berjumlah 68 orang pegawai.

Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Melihat besar sampel < 100 maka penarikan sampel menggunakan teknik *full sampling* yaitu besar populasi sama dengan besar sampel. Jadi total sampel penelitian ini adalah 68 responden.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif yaitu digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis

kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja. Perhitungan dalam analisis statistik deskriptif dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan paket program SPSS versi 25.0.

3.5.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif yaitu analisis dengan menggunakan alat analisis statistik. Analisis data kuantitatif dimulai dengan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas. Kemudian setelah data valid dan reliabel, maka selanjutnya data diolah menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Uji validitas dilakukan untuk menetapkan bahwa alat ukur yang dipakai dalam penelitian sesuai dengan variabel yang diukur. Kuesioner yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Validitas internal atau rasional, bila kriteria yang ada dalam kuesioner secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang diukur, sedangkan validitas eksternal bila kriteria didalam kuesioner disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah ada (eksternal). Validitas internal kuesioner harus memenuhi *construct validity* (validitas konstruks) dan *content validity* (validitas) yaitu membandingkan angka r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan r minimal adalah 0.3 (Sugiyono, 2018).

Uji reliabilitas menunjukkan keajegan atau konsistensi alat ukur jika digunakan pada orang yang sama dalam waktu yang berlainan.

Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi 1 (satu) menunjukkan reliabilitas sempurna dan nilai 0 (nol) tidak reliabel. Dengan indikator dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0,6 (Kuncoro, 2019:70).

Analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan rumus: (Sumarsono, 2018:47)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana:

- Y = Prestasi Kerja
- X₁ = Pengembangan Karir
- X₂ = Desain Pekerjaan
- b₁-b₂ = Koefisien Regresi (Parameter)
- b₀ = Konstanta (Intercept)
- e_i = Kesalahan Pengganggu

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 25.0.

Selanjutnya dilakukan uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai statistik F dan nilai statistik t dan nilai koefisien

determinasi. Menurut Ghozali (2018), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.5.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*) (Kuncoro, 2019). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (*independent*) yaitu pengembangan karir (X1) dan desain pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu prestasi kerja (Y) (Ghozali, 2018). Langkah-langkah pengujiannya:

1. Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
2. Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 ; n-k-1.
3. Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

H_0 : $\beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y.

H_a : $\beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f tabel. Dengan rumus f hitung sebagai berikut (Ridwan, 2019)

$$f_{hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan:

f hitung = nilai f yang dihitung
 R = nilai koefisien regresi berganda
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel

Keputusan/Kesimpulan

Jika F hitung > F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah diterima.

Jika F hitung < F tabel, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah ditolak.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (*independent*) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent*) (Priyatno, 2018). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel *independent* yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel *independent* lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas

(*independent*) yaitu pengembangan karir dan desain pekerjaan amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (*independent*) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (*dependent*) (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

3.5.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan formasi dari Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)
 - H_0 : $\beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - H_1 : $\beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

4. Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y , maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut (Ridwan, 2019).

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan:

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5. Kesimpulan

Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah batasan pengertian peneliti tentang variabel yang diamati. Pengukuran variabel yang diamati menggunakan skala Likert sesuai kategori asumsi yang digunakan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir adalah proses karir pegawai dalam suatu organisasi. Indikator mengacu kepada teori pengembangan karir dari Hasibuan (2018:78) yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.
2. Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan untuk mengetahui metode apa yang dipakai dan cara apa yang digunakan untuk pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai. Indikator mengacu pada teori *job design arrangement* dari Mathis dan Jackson (2019:72) yaitu *job rotation*, *job enlargement* dan *job enrichment*. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.
3. Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dari proses kerja yang ditekuni. Indikator kinerja mengacu pada teori prestasi dari Mangkunegara (2019:58) kuantitas, kualitas dan bertanggungjawab. Pengukuran menggunakan skala Likert 5,4,3,2,1.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Sejarah keberadaan Unit Pelaksana Teknis Balai Benih Tanaman pangan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tahun 1950 dengan nama kebun benih solojiran pada Inspektorat Pertanian Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Tahun 1971 dengan nama Kebun Beni Sentral (KBS) pada Inspektorat Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Tahun 1982 dengan nama Balai Benih Induk Padi (BBI) Maros dan Balai Benih Induk Palawija Batukaropak pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Tahun 2001 dengan nama UPTD Balai Benih Tanaman Pangan (BBTP) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Tahun 2009 dengan nama UPTD Balai Benih Tanaman Pangan (BBTP) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Tahun 2017 dengan nama UPT Balai Benih Tanaman Pangan (BBTP) pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan.
7. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Benih Tanaman Pangan Sulawesi Selatan. Institusi ini dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi

Selatan No. 20 Tahun 2018 tanggal 18 Januari 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Benih Tanaman Pangan pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Selatan.

8. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 50 Tahun 2020 Tanggal 17 Juli 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Benih Tanaman Pangan.

UPT Balai Benih Tanaman Pangan dengan 27 Instalasi Kebun Benih di 16 Kabupaten di Sulawesi Selatan telah memberikan andil dalam surplus beras dan swasembada pangan nasional, pertumbuhan ekonomi Sulawesi Selatan, peningkatan pendapatan per kapita yang meningkatkan setiap tahun serta menempatkan sektor pertanian sebagai peringkat pertama dalam struktur Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Sulawesi Selatan.

Tugas pokok dan fungsi UPT Balai Benih Tanaman Pangan sebagai berikut:

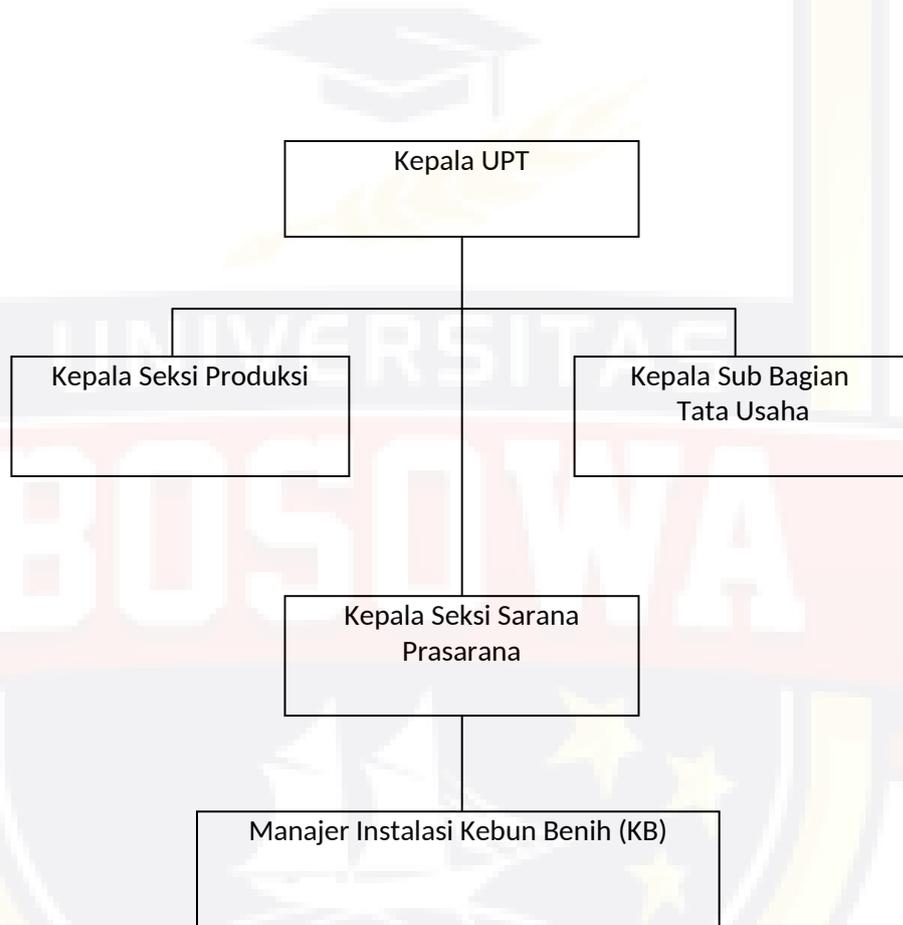
1. Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan UPT untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
5. Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;

6. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan, kepegawaian dalam lingkungan UPT;
7. Menyiapkan dan merumuskan kebijakan teknis bidang produksi benih tanaman pangan dan sarana prasarana;
8. Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang produksi benih tanaman pangan dan sarana prasarana;
9. Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis bidang produksi benih tanaman pangan dan sarana prasarana;
10. Melaksanakan kebijakan dan standar teknis di bidang produksi benih tanaman pangan dan Instalasi Kebun Benih Padi dan Palawija;
11. Mengembangkan teknologi dan informasi produksi benih tanaman pangan pada Instalasi Kebun Benih Padi dan Palawija;
12. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis bidang produksi benih tanaman pangan dan sarana prasarana;
13. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi UPT;
14. Menilai kinerja pegawai pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala UPT dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
16. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagan struktur organisasi pada Unit Pelaksana Teknis Balai Benih Tanaman Pangan (BBTP) ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI



4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 68 orang. Berikut adalah data karakteristik responden yang diperoleh di lapangan meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, eselon dan jabatan.

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	50	73.5
	Perempuan	18	26.5
	Total	68	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Jenis kelamin terdiri atas laki-laki dan perempuan guna mengetahui proporsi pegawai laki-laki dan perempuan yang bekerja sebagai pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dari 68 responden menunjukkan karakteristik berjenis kelamin laki-laki mendominasi dengan jumlah 50 responden (73.5%), sedangkan 18 responden (26.5%) berjenis kelamin perempuan.

Umur merupakan usia dari responden yang penting dalam suatu penilaian prestasi kerja pegawai. Bagi responden pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan,

makin matang umur seseorang, makin bagus penilaian atas pencapaian prestasi kerjanya.

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

		Frequency	Percent
Valid	36 – 40 tahun	7	10.3
	41 – 45 tahun	17	25.0
	46 – 50 tahun	18	26.5
	> 50 tahun	26	38.2
	Total	68	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Dari 68 responden menunjukkan karakteristik berdasarkan umur yang didominasi usia > 50 tahun sebanyak 26 responden (38.2%), selanjutnya usia 46 – 50 tahun sebanyak 18 responden (26.5%), usia 41 – 45 tahun ada 17 responden (25%) dan 36 – 40 tahun ada 7 responden (10.3%). Hal ini menunjukkan usia responden sudah masuk kategori yang berpengalaman. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar sudah paham dengan profesinya sebagai pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang diakui oleh pemerintah dan dimiliki secara sah oleh tenaga kerja dan dibuktikan dengan bukti fisik ijazah yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang yang dikuasai.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

		Frequency	Percent
Valid	S2	5	7.4
	S1	26	38.2
	SMA	36	52.9
	SD	1	1.5
	Total	68	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 68 responden ada 36 responden (52.9%) masih berpendidikan SMA, 26 responden (38.2%) yang berpendidikan S1, 5 responden (7.4%) yang berpendidikan S2 dan ada 1 responden (1.5%) masih berpendidikan SD. Melihat tingkat pendidikan responden pegawai yang mayoritas berpendidikan SMA, dapat dikategorikan masih rendah. Berarti tingkat pendidikan tersebut menjadi pertimbangan bagi pimpinan untuk bisa menerapkan pengembangan karir dan desain pekerjaan bagi pegawainya, sehingga memberikan pengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Selanjutnya karakteristik dilihat dari eselon yang dimiliki sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN GOLONGAN

		Frequency	Percent
Valid	IV	2	2.94
	III	32	47.1
	II	33	48.5
	I	1	1.47

Total	68	100.0
-------	----	-------

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Dari 68 responden menunjukkan distribusi responden dilihat dari golongan yaitu 33 responden (48.5%) dengan golongan II, golongan III ada 32 responden (47.1%), golongan IV ada 2 responden (2.94%) dan golongan I ada 1 responden (1.47%). Berikutnya ditunjukkan tabel eselon yang diduduki responden:

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN ESELON

		Frequency	Percent
Valid	IV	3	4.4
	III	1	1.5
	Staf	64	94.1
	Total	68	100.0

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Terlihat kebanyakan responden dengan jabatan sebagai staf yaitu ada sebanyak 68 responden (94.1%), dan sisanya jabatan eselon IV ada 3 responden (4.4%) dan eselon III ada 1 responden (1.5%).

4.2.2 Variabel Penelitian

1. Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir merupakan proses karir pegawai dalam suatu organisasi. Pengembangan karir ditentukan oleh pendidikan, pelatihan,

mutasi kerja dan promosi jabatan. Tanggapan responden tentang pengembangan karir ditunjukkan pada Tabel 7 sebagai berikut:



TABEL 4.6
FREKUENSI DAN PERSENTASI TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pendidikan	0	0.0	6	8.8	8	11.8	20	29.4	34	50.0	4.21
Pelatihan	2	2.9	15	22.1	22	32.4	26	38.2	3	4.4	3.19
Mutasi Kerja	0	0.0	9	13.2	23	33.8	28	41.2	8	11.8	3.52
Promosi Jabatan	0	0.0	6	8.8	10	14.7	18	26.5	34	50.0	4.18

Sumber: Data Setelah Diolah, 2022.

Tabel 7 tanggapan responden untuk variabel pengembangan karir dengan indikator pendidikan umumnya ada sebanyak 34 (50%) responden menyatakan sangat setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel pengembangan karir yaitu instrumen X11 (pendidikan) pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.21. Selanjutnya variabel pengembangan karir dengan indikator pelatihan umumnya ada sebanyak 26 (38.2%) responden menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel pengembangan karir yaitu instrumen X12 (pelatihan) pada kategori sedang dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 3.19.

Variabel pengembangan karir dengan indikator mutasi kerja umumnya ada sebanyak 28 (41.2%) responden menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel pengembangan karir yaitu instrumen X13 (mutasi kerja) pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 3.52. Dan variabel pengembangan karir dengan indikator promosi jabatan umumnya ada sebanyak 34 (50%) responden menyatakan sangat setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel pengembangan karir yaitu instrumen X14 (promosi jabatan) pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.18.

Berdasarkan intepretasi jawaban responden di atas, dipahami bahwa yang sangat diinginkan oleh setiap pegawai dalam pengembangan karirnya yaitu peluang untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan mendapatkan promosi jabatan, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Desain Pekerjaan (X2)

Desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan untuk mengetahui metode apa yang dipakai dan cara apa yang digunakan untuk pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pegawai. Desain pekerjaan meliputi *job rotation*, *job enlargement* dan *job*

enrichment. Tanggapan responden tentang desain pekerjaan ditunjukkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

TABEL 4.7
FREKUENSI DAN PERSENTASI TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL DESAIN PEKERJAAN (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Job Rotation</i>	0	0.0	7	10.3	12	17.6	30	44.1	19	27.9	3.90
<i>Job Enlargment</i>	0	0.0	10	14.7	12	17.6	28	41.2	18	26.5	3.79
<i>Job Enrichment</i>	0	0.0	10	14.7	12	17.6	28	41.2	18	26.5	3.79

Sumber: Data Setelah Diolah, 2022.

Tabel 8 tanggapan responden untuk variabel desain pekerjaan dengan indikator *job rotation* umumnya ada sebanyak 30 (44.1%) responden menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel desain pekerjaan yaitu instrumen X21 (*job rotation*) pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 3.90.

Selanjutnya variabel desain pekerjaan dengan indikator *job enlargement* dan *job enrichment* umumnya ada sebanyak 28 (41.2%) responden menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel desain pekerjaan yaitu instrumen

X22 dan X23 (*job enlargement* dan *job enrichment*) pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 3.79.

Berdasarkan intepretasi jawaban responden di atas, dipahami bahwa kebanyakan pegawai memberikan tanggapan setuju atas penerapan desain pekerjaan yang telah ditetapkan dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai dari proses kerja yang ditekuni. Prestasi dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas dan bertanggungjawab. Tanggapan responden tentang prestasi kerja ditunjukkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

TABEL 4.8
FREKUENSI DAN PERSENTASI TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL PRESTASI KERJA(Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Job Rotation</i>	2	2.9	15	22.1	23	33.8	24	35.3	4	5.9	3.19
<i>Job Enlargment</i>	0	0.0	2	2.9	8	11.8	18	26.5	40	58.8	4.41
<i>Job Enrichment</i>	0	0.0	1	1.5	10	14.7	13	19.1	44	64.7	4.47

Sumber: Data Setelah Diolah, 2022.

Tabel 9 tanggapan responden untuk variabel prestasi kerja dengan indikator kuantitas umumnya ada sebanyak 24 (35.3%) responden menyatakan setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel prestasi kerja yaitu instrumen Y11 (kuantitas) pada kategori sedang dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 3.19.

Selanjutnya variabel prestasi kerja dengan indikator kualitas ada sebanyak 40 (58.8%) responden menyatakan sangat setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel desain pekerjaan yaitu instrumen Y12 (kualitas) pada kategori sangat tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.41. Demikian halnya variabel prestasi kerja dengan indikator bertanggungjawab sebanyak 44 (64.7%) responden menyatakan sangat setuju yang menunjukkan bahwa persepsi responden terkait indikator dari variabel prestasi kerja yaitu instrumen Y13 (bertanggungjawab) pada kategori sangat tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.47.

Berdasarkan intepretasi jawaban responden di atas, dipahami bahwa pencapaian prestasi kerja dari pegawai sangat baik, hal ini tidak terlapas dari pengembangan karir dan desain pekerjaan yang diterapkan kepada setiap pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner menemukan bahwa metode kuesioner secara keseluruhan sangat efektif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r Product Moment r tabel lebih besar dari 0,170 (valid). Peraturan yang mengatur validitas sekuritas memenuhi persyaratan minimum 0,170 untuk sekuritas yang valid. Ringkasan hasil uji validitas disajikan dalam studi tentang dampak pengembangan karir dan desain pekerjaan pada tabel uji validitas kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS

Indikator Variabel Penelitian	Pearson Correlation	r Product Moment r tabel	Keterangan
Pendidikan	0.770	0.170	Valid
Pelatihan	0.747	0.170	Valid
Mutasi Kerja	0.697	0.170	Valid
Promosi Jabatan	0.722	0.170	Valid
<i>Job Rotation</i>	0.787	0.170	Valid
<i>Job Enlargment</i>	0.913	0.170	Valid
<i>Job Enrichment</i>	0.913	0.170	Valid
Kuantitas	0.749	0.170	Valid
Kualitas	0.818	0.170	Valid
Bertanggungjawab	0.786	0.170	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2022

Untuk menguji reliabilitas digunakan faktor reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas perangkat angket yang terdapat pada lampiran dirangkum dalam Tabel 11 berikut ini:

TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pendidikan	34.4412	19.385	.125	.655	.778
Pelatihan	35.4559	16.401	.545	.745	.792
Mutasi Kerja	35.1324	17.728	.396	.639	.725
Promosi Jabatan	34.4706	16.193	.529	.725	.793
Job Rotation	34.7500	20.369	.019	.688	.796
Job Enlargment	34.8529	15.083	.683	.712	.755
Job Enrichment	34.8529	15.083	.683	.736	.755
Kuantitas	35.4559	19.505	.118	.718	.779
Kualitas	34.2353	19.765	.134	.634	.771
Bertanggungjawab	34.1765	20.297	.064	.664	.782

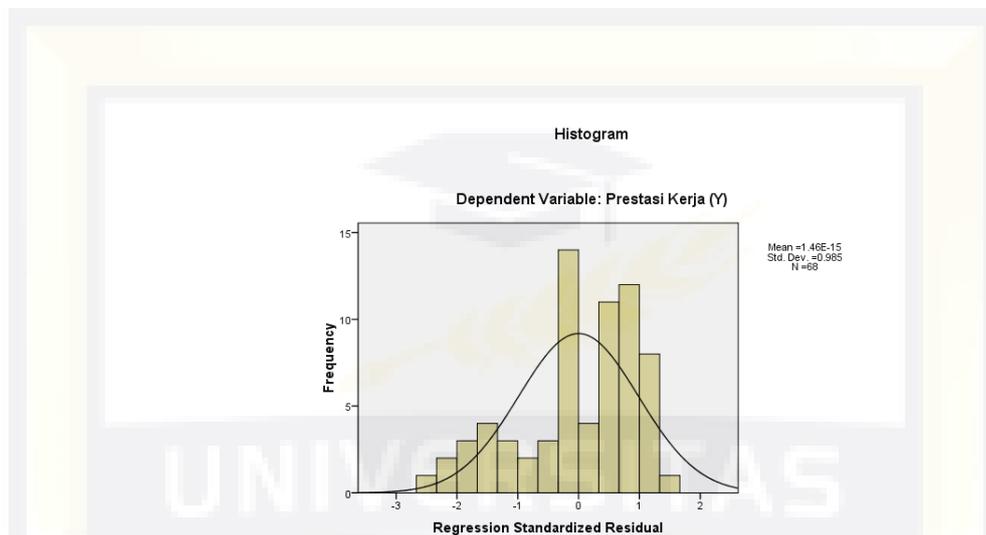
Sumber: Data setelah diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 di atas, nilai alpha instrumen penelitian untuk masing-masing variabel terbukti lebih besar dari nilai yang dinyatakan lebih besar dari 0,60 atau 0,60. Oleh karena itu, keseluruhan metode survei dalam penelitian ini adalah tentang dampak pengembangan karir dan desain tempat kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan adalah reliable (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

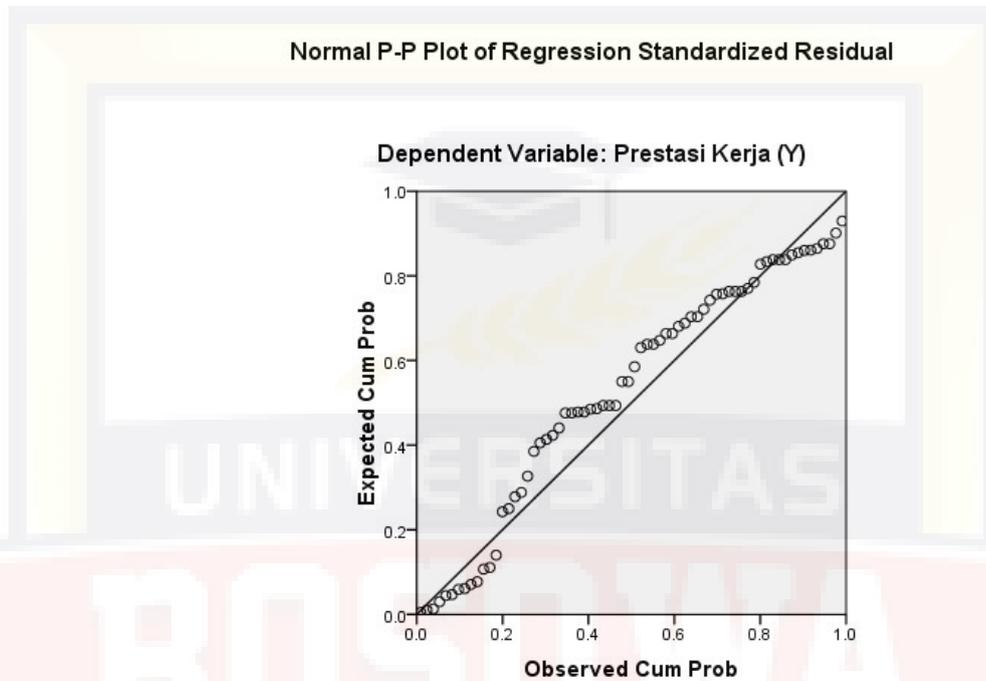
Peneliti melakukan analisis untuk keseluruhan variabel guna mengetahui pengaruh dari pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai. Sebelum menguraikan hasil analisis regresi linier berganda diinterpretasikan, asumsi klasik yang digunakan:

Gambar 4.2
Normalitas Residual



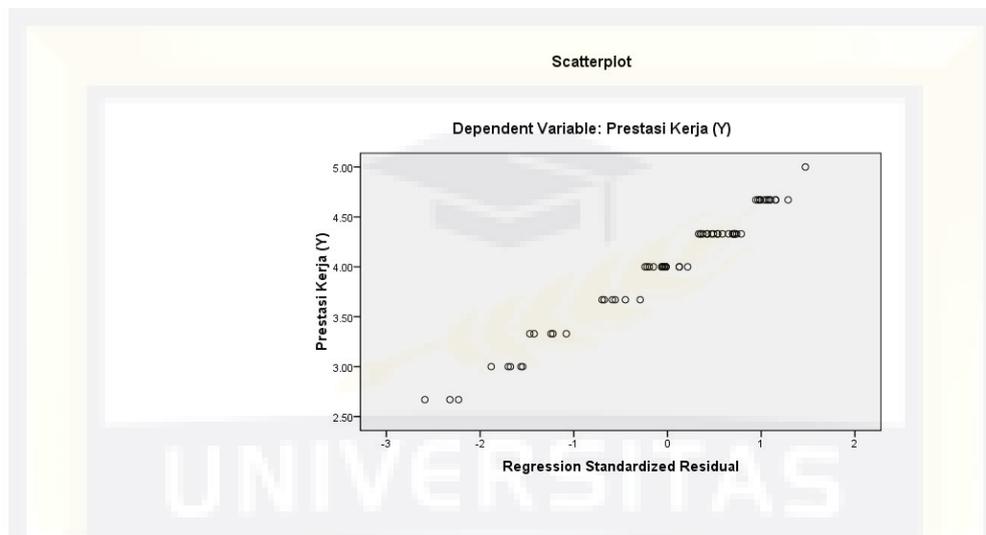
Gambar histogram di atas menunjukkan asumsi normalitas pada regresi linier berganda untuk pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan yang berdistribusi normal. Ini ditunjukkan dari grafik histogram yang menghadap ke atas. Selanjutnya ditunjukkan diagram normal probability plot:

Gambar 4.3
Normal P-P Plot



Tampilan di atas menunjukkan berdistribusi normal untuk pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, karena plot sejajar mengikuti garis lurus. Selanjutnya heteroskedastisitas ditentukan dari diagram scatter antara variabel dependen dengan variabel residual, sebagaimana terlihat:

Gambar 4.4
Heteroskedastisitas Residual



Scatter di atas menunjukkan ada gejala heteroskedastisitas dari pengaruh pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, karena plot menyebar ke atas yang membentuk pola tertentu, yang menunjukkan terdapat variabel yang memberikan pengaruh positif, yang menunjukkan asumsi klasik untuk analisis regresi linier berganda telah terpenuhi.

4.3.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Persamaan Regresi Linier Berganda berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

TABEL 4.11
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.726	.458		8.139	.000
	Pengemb. Karir (X1)	.957	.236	.870	4.055	.000
	Desain Pekerjn (X2)	.677	.211	.602	3.208	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.726 + 0.957X_1 + 0.677X_2$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, sehingga dari persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta adalah 3.726, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel bebas pengembangan karir dan desain pekerjaan adalah 0 maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 3.726 satuan.

Nilai koefisien regresi pengembangan karir adalah 0.957, artinya jika variabel pengembangan karir (X₁) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel desain pekerjaan (X₂) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura

dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0.957. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) berkontribusi positif bagi prestasi kerja pegawai, sehingga semakin bagus pengembangan karir diaktualisasikan pegawai, maka semakin tinggi pula pencapaian prestasi pegawai.

Nilai koefisien regresi desain pekerjaan adalah 0.677, artinya jika variabel desain pekerjaan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel pengembangan karir (X1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan meningkat sebesar 0.677. Hal ini menunjukkan bahwa variabel desain pekerjaan (X2) berkontribusi positif bagi prestasi kerja pegawai, sehingga semakin baik desain pekerjaan yang diterapkan pegawai, maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai.

1. Uji F (Simultan)

Hasil analisis Uji F (simultan) dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (2;68-2)$, $F_{tabel} = (2;66) = 3.136$ dengan tingkat kesalahan 5%.

Tabel 4.12

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	30.449	2	.224	15.225	.000 ^a
	Residual	21.620	65	.333		
	Total	22.069	67			

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjn (X2), Pengemb. Karir (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 13 di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 15.225 dengan nilai F_{tabel} adalah 3.136 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15.225 > 3.136$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan desain pekerjaan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi “Pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan” diterima.

2. Uji t (Parsial)

Hasil analisis uji t (parsial) berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

UJI t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.726	.458		8.139	.000
	Pengemb. Karir (X1)	.957	.236	.870	4.055	.000
	Desain Pekerjn (X2)	.677	.211	.602	3.208	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 14 dengan mengamati baris kolom t dan Sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari signifikansi pengembangan karir (X1) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-tabel = 1.995. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($4.055 > 1.995$).
- b. Variabel desain pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari signifikansi desain pekerjaan (X2) $0.012 < 0.05$, dan nilai t-tabel = 1.995. Berarti nilai thitung lebih besar dari t-tabel ($3.208 > 1.995$).

Berdasarkan interpretasi tersebut ditemukan bahwa pengembangan karir (X1) menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi “ Pengembangan karir yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan” diterima.

Selain itu ditemukan koefisien determinasi mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dimana nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Uji koefisien determinan yang dilakukan dapat terlihat pada tabel model summary di bawah ini:

Tabel 4.14

KOEFSISIEN DETERMINAN

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.710	.57673

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjn (X2), Pengemb. Karir (X1)
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data primer setelah diolah, 2022.

Hasil dari perhitungan model ringkasan adalah nilai R atau koefisien korelasi untuk memeriksa efek gabungan dan nilai R² atau koefisien determinan untuk memeriksa efek parsial dari variabel yang diselidiki. Nilai R = 0,893 artinya pengembangan karir dan desain pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh 89,3% dan sisanya 10,7% oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh variabel bebas ditunjukkan dengan besarnya nilai R² = 0,797. Artinya, variabel independen pengembangan karir dan desain pekerjaan menyumbang 79,7% dari variabel dependen kinerja karyawan, sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan oleh model.

Berdasarkan analisis hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa pengembangan karir dan desain pekerjaan penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Merespon pentingnya pengembangan karir dan desain

pekerjaan terhadap prestasi kerja yang membuktikan hipotesis permasalahan yang diajukan memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai perlu mengembangkan karirnya melalui peluang meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutkan pegawai pada pelatihan kompetensi, memberikan mutasi kerja dan promosi jabatan kepada pegawai yang mampu meraih prestasi kerja.

Demikian pula dengan desain pekerjaan harus diterapkan dengan baik agar setiap pegawai bisa melaksanakan tupoksinya sesuai dengan rotasi kerja yang telah ditentukan, bertanggungjawab dengan pekerjaannya dan mampu mengendalikan tugas pokok dan fungsinya, sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Pencapaian prestasi kerja pegawai tersebut dinilai berdasarkan kuantitas kerja yang dihasilkan, kualitas kerja yang ditunjukkan dan tanggungjawab pada pekerjaan yang ditekuni pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Ini berarti pencapaian prestasi kerja pegawai ditentukan oleh pengembangan karir yang diaktualisasikan kepada pegawai dengan memberi peluang kepada setiap pegawai untuk meningkatkan pendidikannya, mengikutkan pegawai dalam pelatihan, melakukan mutasi kerja dan memberikan promosi jabatan yang layak. Selain itu menerapkan desain pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi pegawai berupa *job rotation*, *job enlargement* dan *job enrichment*.
2. Pengembangan karir yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui pengembangan karir, setiap pegawai akan menunjukkan kompetensinya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, dan memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja yang sesuai kuantitas, kualitas dan tanggungjawab kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan sebagai berikut:

1. Menjadi pertimbangan bagi pimpinan untuk memberikan peluang kepada setiap pegawai mengembangkan karirnya, karena terlihat masih banyak pegawai dengan tingkat pendidikan menengah untuk bisa diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga setiap pegawai bisa meraih prestasi kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Desain pekerjaan terus dilakukan perbaikan secara kontinyu dan berkesinambungan, agar setiap pegawai memahami bidang kerjanya dan lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tupoksi.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengembangan karir dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pada aspek yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Welbeth, 2017. **Perspective The Human Resource Management**. Harper and Row, New York
- Bennardin dan Russel, 2019. **Organization Management and Peformance**. Published by Prentice Hall, Ohio Press.
- Dessler, Gary, 2018. **The Good of Organization Management in Company**. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Dharma, R, 2018. **Pengembangan SDM**. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Donald, Michael, 2018. **Human Resource Management**. West Publishing Company, New York.
- Gibson, James L., 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Konopaske, John, 2018. **Organizational Behavior, Structure, Process**. 3rd, ed., Dallas, Business Publications, Inc.
- Griffin, R, 2018. **Attitudes to Achieved of Prestation**. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey
- Griffin, Ricky and Mooread, R, 2019. **Management**. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Handoko, T. Hani, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Harvarindo, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Karir**. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2019. **Human Resource Management and Development**. London, Sage.
- Landy, George dan Fart, Berg, 2018. **Organization and Management**. Routledge and Kegan Paul, London.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2019. **Manajemen Organisasi**. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Mathis dan Jackson, 2019. **Organization and Management**. Routledge and Kegan Paul, London.

- Miller, Adam, 2019. **Human Resource Management**. West Publishing Company, New York.
- Mondy, Fred, 2019. **Potency of Human Resource**. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Mondy, Marvel and Premeaux, Walton, 2019. **The Flexible Firm of Performance by Human Resource Development**. London School of Economic, London
- Murphy, Michael, 2019. **Application of Human Resource in High Performance**. Journal of Human Resource, Vol. 5, 1-10. <http://google.com>.
- Rivai, Veithzal, 2018. **Performance and Prestation of Human Resource**. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Jauvani, 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Robbins, Stephen, P., 2017. **Organizational Behavior**. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Robbins, Stephen and Coulter, Hantz, 2019. **Organization Theory: Structure Designs and Applications**, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Schemerhorn, French, 2017. **Human Resource in Management**. 2nd Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Simamora, Henry, 2017. **Manajemen dan Kinerja**. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Stevant, Wendell and Golt, JR, 2019. **Management in Organization**. Revision Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Stolovitch, Storryl, and Keeps, Storey, 2017. **Managing Resource and Performance**. Buckingham: Open University Press.
- Viewt, David, 2020. **Management and Prestation in Work**. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Walker, Parker, 2019. **The Factors Affected of Prestation and Human Resource Quality at Foundation Sociality America**. Buckingham: Open University Press

Wijayanto, 2020. **Manajemen dan Prestasi SDM**. Penerbit Tarsito, Bandung.

Yani, Ahmad, 2017. **Garis-garis Besar Manajemen SDM**. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.



Lampiran 1_Instrumen Penelitian

FORMULIR PENGISIAN KUESIONER

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DESAIN PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Peneliti

Muh. Haerdiman Saad

No. Stambuk: 4518012116

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya menyampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) dalam membantu mengisi data dan jawaban atas pernyataan-pernyataan berikut. Pengisian daftar pernyataan ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

B. Identitas Responden

No. Responden :
.....

Nama :
.....

Jenis Kelamin :
.....

Umur :
.....

Pendidikan :
.....

Masa Kerja :
.....

C. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban dari pernyataan-pernyataan berikut yang menurut Bapak/Ibu/Saudara (i) paling sesuai. Kategori jawaban menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1 – 5.

1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Kurang Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju						
1	Pengembangan Karir (X_1)					
a.	Pegawai mendapatkan peluang untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	1	2	3	4	5
b.	Untuk meningkatkan keterampilan, setiap pegawai diikutkan dalam pelatihan sesuai bidang tugas yang diemban	1	2	3	4	5
c.	Pemberian mutasi kerja kepada pegawai untuk menambah pengalaman atas bidang kerja yang ditekuninya	1	2	3	4	5
d.	Mendapatkan promosi jabatan atas pencapaian target kerja yang diraih	1	2	3	4	5

1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Kurang Setuju 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju						
2	Desain Pekerjaan (X_2)					
a.	Secara periodik setiap pegawai melakukan pertukaran tugas agar pelaksanaan tupoksi tidak monoton dan bisa menambah pengalaman	1	2	3	4	5
b.	Pegawai diberikan kesempatan untuk pelaksanaan tugas berdasarkan tingkat kecakapan dan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tepat waktu	1	2	3	4	5
c.	Setiap pegawai dituntut untuk merencanakan tugas yang menjadi kewenangannya dan mengendalikannya dengan baik	1	2	3	4	5

1 = Sangat Tidak Setuju						
2 = Tidak Setuju						
3 = Kurang Setuju						
4 = Setuju						
5 = Sangat Setuju						
3	Prestasi Kerja (Y)					
a.	Pencapaian prestasi dinilai berdasarkan kuantitas kerja yang diselesaikan	1	2	3	4	5
b.	Pencapaian prestasi dinilai berdasarkan kualitas hasil kerja yang diberikan	1	2	3	4	5
c.	Pencapaian prestasi dinilai berdasarkan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	2	3	4	5



TABELASI KU BOMER

NO	LP	Umur	Eelon	Jabatan	Pengembangan Karir (X1)				Desain Pekerjaan (X2)			Prestasi Kerja (Y)			x1	x2	y
					P1	P2	P3	P4	P1	P2	P3	P1	P2	P3			
1	88	82	IV/b	II	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	400	433	4.33
2	88	82	IV/a	IV	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	425	467	4.00
3	48	82	III/d	IV	2	3	3	3	5	3	3	3	5	5	275	367	4.33
4	88	81	III/c	V	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	425	500	4.00
5	41	81	III/b	Stat	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	275	300	4.00
6	38	81	III/a	Stat	5	2	3	2	4	2	2	3	4	4	300	267	3.67
7	45	81	III/a	Stat	4	2	3	2	5	2	2	4	5	5	275	300	4.67
8	36	SMA	III/d	Stat	4	3	2	5	4	5	5	3	5	5	350	467	4.33
9	40	SMA	III/d	Stat	5	4	4	4	3	4	4	2	5	5	425	367	4.00
10	41	SMA	II/c	Stat	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	350	500	3.00
11	40	SMA	III/a	Stat	5	2	3	5	2	4	4	3	4	4	375	333	3.67
12	57	81	III/d	Stat	3	3	4	3	4	2	2	2	5	5	325	267	4.00
13	88	81	III/d	Stat	5	3	4	5	2	4	4	3	5	5	425	333	4.33
14	88	SMA	III/b	Stat	5	2	3	5	5	2	2	1	4	4	375	300	3.00
15	57	SMA	III/b	Stat	5	3	5	5	4	4	4	2	5	5	450	400	4.00
16	48	SMA	III/b	Stat	5	1	2	5	4	2	2	4	4	4	325	267	4.00
17	82	82	III/d	Stat	3	2	2	5	4	5	5	1	5	5	300	467	3.67
18	45	82	III/b	Stat	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	450	467	4.67
19	50	SMA	III/d	Stat	5	1	2	3	5	3	3	3	4	5	275	367	4.00
20	49	81	III/a	Stat	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	450	433	4.67
21	50	81	III/b	Stat	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	400	367	3.67
22	51	81	III/b	Stat	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	450	333	3.33
23	82	81	III/a	Stat	5	4	3	5	3	4	4	3	5	5	425	367	4.33
24	54	81	III/d	Stat	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	425	300	2.67
25	57	SMA	III/b	Stat	4	3	2	4	4	3	3	2	2	5	325	333	3.00
26	88	81	III/d	Stat	5	2	3	5	4	5	5	4	2	2	375	467	2.67
27	88	81	III/d	Stat	3	2	3	5	5	3	3	3	5	5	325	367	4.33
28	41	81	III/a	Stat	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	450	433	4.67
29	45	81	III/a	Stat	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	350	333	4.00
30	45	81	III/b	Stat	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	425	400	4.33
31	45	81	III/a	Stat	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	450	367	3.33
32	45	81	III/a	Stat	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	400	400	4.67
33	45	81	III/a	Stat	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	425	467	3.33
34	45	81	III/a	Stat	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	450	367	5.00
35	82	81	III/a	Stat	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	325	400	3.67
36	38	81	III/a	Stat	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	450	400	4.67
37	45	81	III/a	Stat	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	425	433	4.67
38	88	81	III/d	Stat	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	425	400	4.33
39	82	SMA	III/d	Stat	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	400	400	4.33
40	88	SMA	III/d	Stat	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	425	500	3.67
41	57	SMA	III/d	Stat	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	275	333	3.00
42	81	SMA	III/d	Stat	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	425	500	4.00
43	51	SMA	III/b	Stat	2	3	3	3	3	3	3	2	5	5	275	300	4.00
44	36	SMA	III/d	Stat	5	2	3	2	5	2	2	3	3	3	300	300	3.00
45	50	SMA	III/d	Stat	4	2	3	2	2	2	2	4	5	5	275	200	4.67
46	43	81	III/a	Stat	4	3	2	5	4	5	5	3	5	5	350	467	4.33
47	44	81	III/a	Stat	5	4	4	4	2	4	4	2	5	5	425	333	4.00
48	82	SMA	III/d	Stat	3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	350	467	4.33
49	38	SMA	II/c	Stat	5	2	3	5	2	4	4	3	5	5	375	333	4.33
50	40	SMA	III/d	Stat	4	3	4	3	5	2	2	4	5	5	350	300	4.67

Frequencies

SI	41	BMA	II/c	Staf	5	3	4	5	4	4	3	3	400	400	3.33
52	41	BMA	II/d	Staf	4	4	5	4	5	5	5	5	425	500	4.00
53	42	BMA	II/b	Staf	5	4	4	5	4	4	4	4	450	400	4.33
54	43	BMA	II/c	Staf	5	2	2	4	5	4	4	3	325	433	4.33
55	44	BMA	II/c	Staf	4	5	4	5	5	4	4	4	450	433	4.67
56	45	BMA	II/b	Staf	5	3	4	5	3	4	4	4	425	367	4.67

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	3	4.4	4.4
	39	1	1.5	5.9
	40	3	4.4	10.3
	41	5	7.4	17.6
	42	1	1.5	19.1
	43	4	5.9	25.0
	44	3	4.4	29.4
	45	4	5.9	35.3
	46	5	7.4	42.6
	48	9	13.2	55.9
	49	1	1.5	57.4
	50	3	4.4	61.8
	51	4	5.9	67.6
	52	4	5.9	73.5
	53	1	1.5	75.0
	54	1	1.5	76.5
	55	4	5.9	82.4
	56	4	5.9	88.2
	57	6	8.8	97.1
	58	2	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	26	38.2	38.2
	S2	5	7.4	45.6
	SD	1	1.5	47.1
	SMA	36	52.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I / c	1	1.5	1.5	1.5
	II / a	1	1.5	1.5	2.9
	II / b	8	11.8	11.8	14.7
	II / c	7	10.3	10.3	25.0
	II / d	17	25.0	25.0	50.0
	III / a	15	22.1	22.1	72.1
	III / b	8	11.8	11.8	83.8
	III / d	9	13.2	13.2	97.1
	IV / a	1	1.5	1.5	98.5
	IV / b	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Eselon

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	III	1	1.5	1.5	1.5
	IV	3	4.4	4.4	5.9
	Staf	64	94.1	94.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Frequencies

		Statistics			
		x11	x12	x13	x14
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0
	Mean	4.21	3.19	3.52	4.18

Frequency Table

		x11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	8.8	8.8	8.8
	3	8	11.8	11.8	20.6
	4	20	29.4	29.4	50.0
	5	34	50.0	50.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

		x12			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	15	22.1	22.1	25.0
	3	22	32.4	32.4	57.4
	4	26	38.2	38.2	95.6
	5	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0		

		x13			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	13.2	13.2	13.2
	3	23	33.8	33.8	47.1
	4	28	41.2	41.2	88.2
	5	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

x13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	13.2	13.2	13.2
3	23	33.8	33.8	47.1
4	28	41.2	41.2	88.2
5	8	11.8	11.8	100.0

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.8	8.8	8.8
3	10	14.7	14.7	23.5
4	18	26.5	26.5	50.0
5	34	50.0	50.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		x21	x22	x23
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0
	Mean	3.90	3.79	3.79

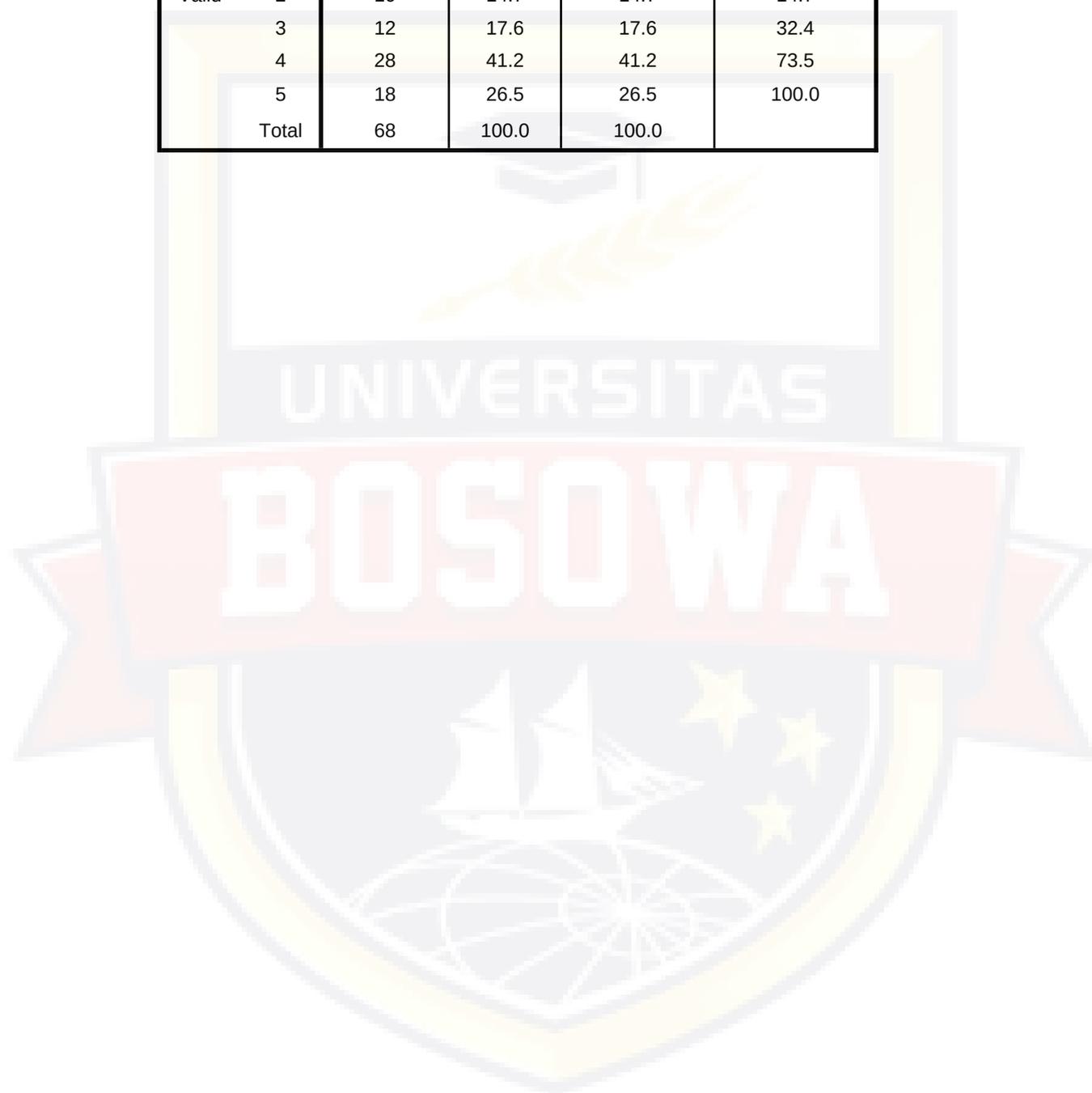
Frequency Table

x21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	10.3	10.3	10.3
3	12	17.6	17.6	27.9
4	30	44.1	44.1	72.1
5	19	27.9	27.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	14.7	14.7	14.7
	3	12	17.6	17.6	32.4
	4	28	41.2	41.2	73.5
	5	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	



x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	14.7	14.7	14.7
	3	12	17.6	17.6	32.4
	4	28	41.2	41.2	73.5
	5	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		y11	y12	y13
N	Valid	68	68	68
	Missing	0	0	0
	Mean	3.19	4.41	4.47

Frequency Table**y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.9	2.9	2.9
	2	15	22.1	22.1	25.0
	3	23	33.8	33.8	58.8
	4	24	35.3	35.3	94.1
	5	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	8	11.8	11.8	14.7
	4	18	26.5	26.5	41.2
	5	40	58.8	58.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	10	14.7	14.7	16.2
4	13	19.1	19.1	35.3
5	44	64.7	64.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Correlations

	x11	x12	x13	x14	Pengemb. Karir (X1)	
x11	Pearson Correlation	1	.060	.004	.256*	.770**
	Sig. (2-tailed)		.624	.977	.035	.000
	N	68	68	68	68	68
x12	Pearson Correlation	.060	1	.683**	.382**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.624		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68
x13	Pearson Correlation	.004	.683**	1	.221	.697**
	Sig. (2-tailed)	.977	.000		.070	.000
	N	68	68	68	68	68
x14	Pearson Correlation	.256*	.382**	.221	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.035	.001	.070		.000
	N	68	68	68	68	68
Pengemb. Karir (X1)	Pearson Correlation	.770**	.747**	.697**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		x21	x22	x23	Desain Pekerjn (X2)
x21	Pearson Correlation	1	.089	.089	.787**
	Sig. (2-tailed)		.471	.471	.000
	N	68	68	68	68
x22	Pearson Correlation	.089	1	1.000**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.471		.000	.000
	N	68	68	68	68
x23	Pearson Correlation	.089	1.000**	1	.913**
	Sig. (2-tailed)	.471	.000		.000
	N	68	68	68	68
Desain Pekerjn (X2)	Pearson Correlation	.787**	.913**	.913**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		y11	y12	y13	Prestasi Kerja (Y)
y11	Pearson Correlation	1	.084	.140	.748**
	Sig. (2-tailed)		.496	.256	.000
	N	68	68	68	68
y12	Pearson Correlation	.084	1	.843**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.496		.000	.000
	N	68	68	68	68
y13	Pearson Correlation	.140	.843**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.256	.000		.000
	N	68	68	68	68
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.748**	.818**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.748	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	34.4412	19.385	.125	.655	.778
x12	35.4559	16.401	.545	.745	.792
x13	35.1324	17.728	.396	.639	.725
x14	34.4706	16.193	.529	.725	.793
x21	34.7500	20.369	.019	.688	.796
x22	34.8529	15.083	.683	.712	.755
x23	34.8529	15.083	.683	.736	.755
y11	35.4559	19.505	.118	.718	.779
y12	34.2353	19.765	.134	.634	.771
y13	34.1765	20.297	.064	.664	.782

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	4.0244	.57392	68
Pengemb. Karir (X1)	3.7721	.61954	68
Desain Pekerjn (X2)	3.8288	.76083	68

Correlations

		Prestasi Kerja (Y)	Pengemb. Karir (X1)	Desain Pekerjn (X2)
Pearson Correlation	Prestasi Kerja (Y)	1.000	.814	.709
	Pengemb. Karir (X1)	.814	1.000	.846
	Desain Pekerjn (X2)	.709	.846	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja (Y)	.	.000	.000
	Pengemb. Karir (X1)	.000	.	.000
	Desain Pekerjn (X2)	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja (Y)	68	68	68
	Pengemb. Karir (X1)	68	68	68
	Desain Pekerjn (X2)	68	68	68

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Desain Pekerjn (X2), Pengemb. Karir (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.710	.57673

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjn (X2), Pengemb. Karir (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	30.449	2	.224	15.225	.000 ^a
Residual	21.620	65	.333		
Total	22.069	67			

a. Predictors: (Constant), Desain Pekerjn (X2), Pengemb. Karir (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.726	.458		8.139	.000
Pengemb. Karir (X1)	.957	.236	.870	4.055	.000
Desain Pekerjn (X2)	.677	.211	.602	3.208	.012

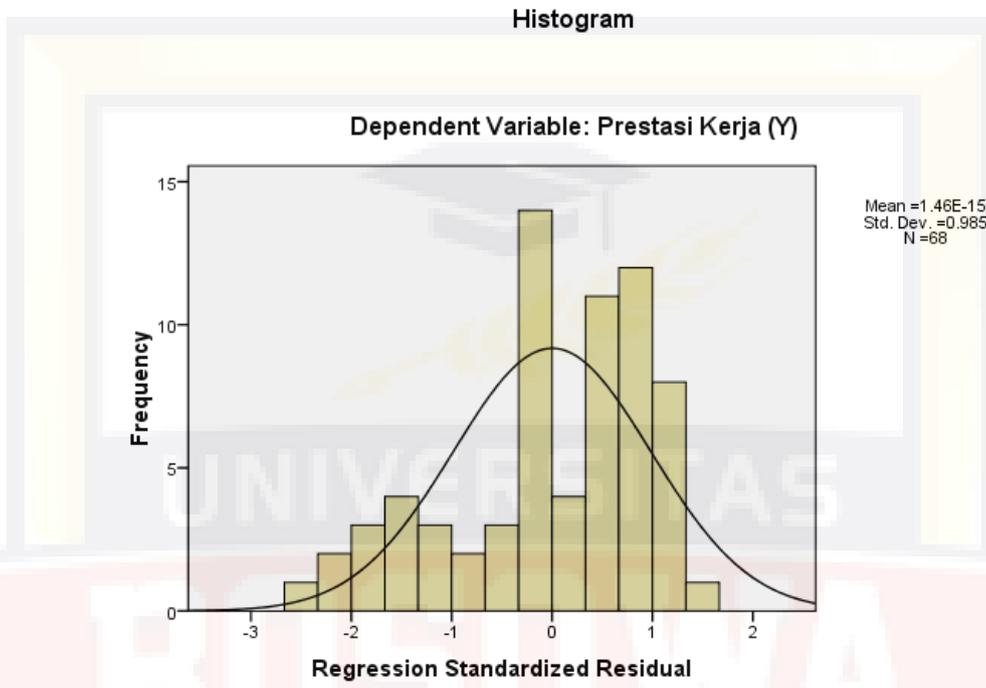
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Residuals Statistics^a

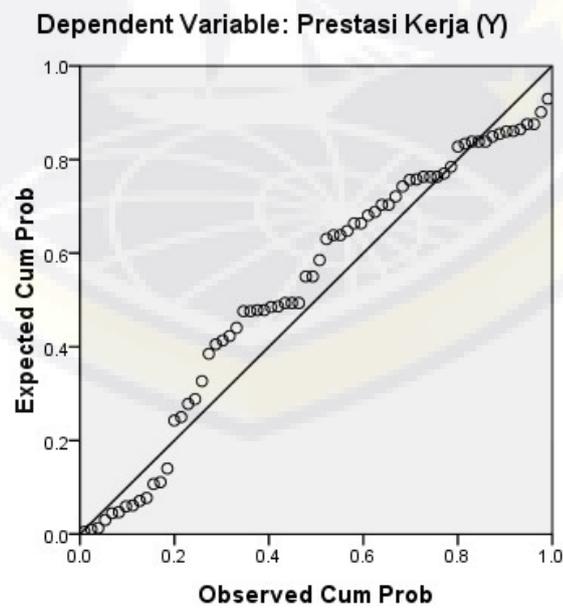
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8382	4.1773	4.0244	.08184	68
Residual	-1.49342	.84883	.00000	.56806	68
Std. Predicted Value	-2.276	1.869	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.589	1.472	.000	.985	68

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

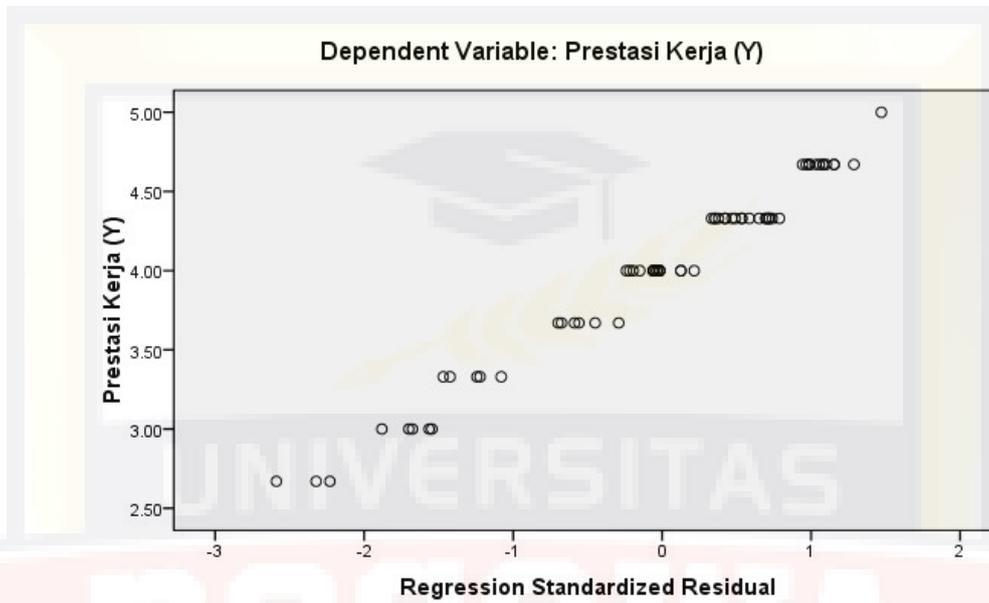
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



BOSUWA

