ISSN. No. 2088-2017

JURNAL ILMIAH MUTIARA MUHAMMADIYAH

Vol. 2 No.1/I/2012

Edisi Januari 2012

1. Strategi Pemberdayaan Industri Kerajinan Kain Tenun Ikat Nambo Di Kabupaten Banggai. (*Nurhidayah Layoo*)
2. Kelayakan Kualitas Perairan Teluk Lalong Luwuk Dengan Menggunakan Bio-Indikator Fitoplankton. (*Sri Sukari Agustina*)
3. Tingkat Kepedulian Pedagang Terhadap Pengelolaan Sampah Di Pasar Simpong Kecamatan Luwuk, Kabupaten Banggai. (*Mahyudi Hasan dan Winarto Ramlan*)
4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Luwuk Terhadap Kepuasan Mahasiswa. (*Mukhtar Lutfie*)
5. Identifikasi Budaya Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak di Kota Palu. (*Silva Wulansari Maudara*)
6. Kebutuhan Kompetensi Dalam Mengelola Potensi Sumberdaya Perkebunan Kelapa Di Kabupaten Banggai. (*Lutpi Samaduri*)
7. Prosedur Beracara Di Mahkamah Konstitusi Dalam Kaitannya Dengan Pembubaran Partai Politik. (*Endang Mustikowati*)
8. Kewenangan Mahkamah Konstitusi Dalam Menyelesaikan Sengketa Hasil Pemilu Kepala Daerah. (*Ridwan Labatjo*)
9. Uji Sistem Resirkulasi Udara Pada Mesin Pengering Tipe Rak : Upaya Untuk Meningkatkan Efisiensi Penggunaan Energi. (*Abutadi*)
10. Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kilonan Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. (*Hasrat Ainang*)
11. Proses Pembuktian Tindak Pidana Perkosaan. (*Nurhayati Abdan*)
12. Analisis Olahan Bandeng Tanpa Duri Untuk Pengembangan Masyarakat Di Kabupaten Banggai. (*Samsu Adi Rahman dan Fatima*)
13. Pengaruh Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. (*Moh. Gifari Sono*)
14. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Dan Pendapatan Usahatani Jagung Hibrida (*Zea mays* L.) Di Kecamatan Bunta Kabupaten Banggai. (*Ismail Djamaluddin*)

Penerbit

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LUWUK**

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 79 Luwuk Banggai

DAFTAR ISI

1. Strategi Pemberdayaan Industri Kerajinan Kain Tenun Ikat Nambo Di Kabupaten Banggai. Nurhidayah Layoo	I
2. Kelayakan Kualitas Perairan Teluk Lalong Luwuk Dengan Menggunakan Bio-Indikator Fitoplankton. Sri Sukari Agustina	14
3. Tingkat Kepedulian Pedagang Terhadap Pengelolaan Sampah Di Pasar Simpong Kecamatan Luwuk, Kabupaten Banggai. Wahyudi Hasan dan Winarto Ramlan.	21
4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Luwuk Terhadap Kepuasan Mahasiswa. Mukhtar Lutfie	25
5. Identifikasi Budaya Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak di Kota Palu. Silva Wulansari Maudara.	40
6. Kebutuhan Kompetensi Dalam Mengelola Potensi Sumberdaya Perkebunan Kelapa Di Kabupaten Banggai. Lutpi Samaduri	47
7. Prosedur Beracara Di Mahkamah Konstitusi Dalam Kaitannya Dengan Pembubaran Partai Politik. Endang Mustikowati.....	61
8. Kewenangan Mahkamah Konstitusi Dalam Menyelesaikan Sengketa Hasil Pemilu Kepala Daerah. Ridwan Labatjo	69
9. Uji Sistem Resirkulasi Udara Pada Mesin Pengering Tipe Rak : Upaya Untuk Meningkatkan Efisiensi Penggunaan Energi. Abutadi.....	76
10. Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Kilongan Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. Hasrat Aimang.....	102
11. Proses Pembuktian Tindak Pidana Perkosaan. Nurhayati Abdan	111
12. Analisis Dlahan Bandeng Tanpa Duri Untuk Pengembangan Masyarakat Di Kabupaten Banggai. Samsu Adi Rahman Dan Fatima	117
13. Pengaruh Sistem Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. Mohammad Gifari Sono	127
14. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Dan Pendapatan Usahatani Jagung Hibrida (<i>Zea mays L.</i>) Di Kecamatan Bunta Kabupaten Banggai. Ismail Djamaluddin	138

PENGARUH SISTEM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK PEGAWAI NEGERI SIPIL PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANGGAI

Oleh
Mohammad Gifari Sono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh sistem pengembangan karir yaitu pelatihan dan pengembangan, peran atasan/pimpinan dan sistim reward organisasi terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil level manajerial eselon II, III, dan IV pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai Sulawesi Tengah. Sampel penelitian ini sebesar 240 orang pegawai yang diambil secara *Proportional Stratified Random Sampling*. Metode analisis data dalam studi ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam sistim pengembangan karir yaitu pelatihan dan pengembangan, peran atasan/pimpinan dan sistim reward organisasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah Kabupaten Banggai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci : Pelatihan dan pengembangan, peran atasan/pimpinan, sistim reward organisasi, kinerja pelayanan publik

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT SYSTEM ON THE PUBLIC CIVIL PERFORMANCE LOCAL GOVERNMENT OF BANGGAI REGENCY

ABSTRACT

This Research aims to examine and analyze the influence career development system, that is training and developing, the role of supervisor/leader and organizational reward systems on the performance of public service civil servant local government of Banggai regency.

The population in this research is the managerial level civil servants echelon II, III and IV of Banggai regency in central Sulawesi. The sample of this research is 240 employees drawn by Proportional Stratified Random Sampling. Methods and data analysis in this research is multiple regression analysis techniques.

The result of the research indicate that the factors in the career development system, that is training and developing, the role of supervisor/leader and organizational reward systems had real and significant influence on the performance of public services local government civil servants in Banggai regency in providing service to the public.

Keywords: Training and development, the role of leadership, organizational reward system, performance of public service.

PENDAHULUAN

Dalam era ekonomi global saat ini, menuntut kita untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam beradaptasi dengan berbagai macam perubahan, tekanan terhadap organisasi sektor publik, khususnya organisasi pemerintah baik pusat dan daerah serta perusahaan milik pemerintah dan organisasi sektor publik lainnya untuk memperbaiki kinerjanya mendorong organisasi melakukan perubahan.

Dalam mencapai keberhasilan, tentunya organisasi harus ditopang sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengelolaannya. Walaupun dalam abad ini kemajuan dalam bidang teknologi telah mampu dan berperan menggantikan sebagian besar tugas-tugas, tetapi faktor manusia masih sangat dominan dan menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, karena ide-ide dan perilaku organisasi berasal dari hasil pemikiran manusia yang terlibat dalam pengelolaan organisasi tersebut.

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan. Dalam organisasi yang tradisional karir pegawai lebih ditentukan oleh organisasi di mana pegawai tersebut ditempatkan, yaitu apakah merupakan tanggungjawab divisi, fungsi atau proyek tertentu dibandingkan dengan individu pegawai itu sendiri.

Perbedaan manajemen karir dalam paradigma lama dan paradigma baru nampak dari berbagai dimensi perbedaan misal : dari dimensi organisasi, peran pegawai, pembayaran kompensasi dan sebagainya. Berkurangnya struktur dalam hirarki organisasi akan menyebabkan berkurang pula posisi-posisi tertentu yang sebelumnya dapat dimiliki pegawai. Dengan demikian karir seseorang akan berubah. Organisasi akan dihadapkan pada permasalahan baru, yaitu para pegawai yang gelisah dengan masa depan karir mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan sistem karir baru yang mampu mengakomodasi perubahan organisasi.

Pada sistem karir lama, manajemen karir lebih bersifat paternalistik, terpusat dan merupakan keputusan dari atas. Peran pimpinan adalah generalis, yaitu seorang yang memiliki tugas mengakomodir usaha-usaha pegawai dalam mencapai karir yang diinginkan, misalnya: melakukan penilaian kinerja pegawai dan melakukan kompensasi.

Manajemen karir baru bersifat *self-managed*, artinya karir tidak lagi dipengaruhi oleh atasan, melainkan menjadi tanggungjawab individu, menghargai minat, keterampilan dan nilai, mencari informasi dan sumber karir, dan secara umum mengambil langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memastikan sebuah karier membahagiakan dan memenuhi harapan. Selain itu juga akan mendorong individu agar lebih berdisiplin dalam bekerja. Adanya pengembangan karir yang jelas dan mantap diharapkan individu akan termotivasi untuk memajukan organisasinya dalam mencapai tujuan (Dessler, 2007).

Pengembangan karier merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk di dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu yang akan datang. Atau bisa juga dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karier atau "*career development*" adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang ditetapkan dalam organisasi.

Pengembangan karier di dalam suatu instansi sangat penting dilakukan oleh para pimpinan organisasi karena karyawan yang bekerja di suatu instansi pasti berkesempatan untuk memperoleh kesempatan menduduki posisi yang lebih baik, lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih besar. Pengembangan sumber daya manusia masih sangat perlu dilakukan karena ternyata dari hasil penilaian menunjukkan masih banyak kekurangan dan kelemahan yang perlu diperbaiki, terutama di bidang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan target-target organisasi, Sihotang (2007:206). Oleh sebab itu yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*), sumber daya manusia yang sudah tersedia untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang sedang dihadapi.

Mengamati manajemen kepegawaian (pegawai negeri sipil) di Indonesia selama tiga dasawarsa, nampak bahwa kegiatan perencanaan, pengorganisasian, motivasi, pengawasan dan pengambilan keputusan yang bersifat sentralistik. Kondisi ini membawa pegawai negeri sipil (PNS) pada posisi sentralistik dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang yang mengkristal pada pemerintah pusat.

Lahirnya undang-undang (UU) nomor 43 tahun 1999 sebagai pengganti UU. Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, membawa perubahan yang mendasar dalam sistem kepegawaian guna mewujudkan profesionalisme. Profesionalisme dalam pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir. Sehingga akan terbuka peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat. Pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang obyektif, kompetensi serta pelatihan dan pendidikan pegawai yang bersangkutan. Selain itu UU nomor 43 tahun 1999 mengandung makna bahwa sistem kebijakan yang dianut adalah mendorong pengembangan otonomi daerah. Dengan demikian kebijakan kepegawaian yang dilaksanakan di daerah otonom sesuai dengan kebutuhan dalam hal pengangkatan, penempatan, perencanaan karir, pemindahan (mutasi) maupun pemberhentian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem karir PNS pada dasarnya merupakan suatu proses yang melibatkan unsur-unsur norma maupun prosedur termasuk didalamnya penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, gaji, kesejahteraan, beban tugas, pemberhentian. Serangkaian unsur norma maupun prosedur tersebut seluruhnya merupakan mata rantai yang tidak terpisahkan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sistem pengembangan karir PNS selama ini, termasuk mobilitas PNS antar daerah dan dari daerah ke pusat berpedoman pada peta jabatan struktural, pola persyaratan jabatan dan pola dasar karir, yang merupakan standar dalam menentukan seorang yang akan duduk dalam suatu jabatan. Peta jabatan struktural dalam hal ini adalah suatu kerangka struktur atau susunan jabatan struktural dalam unit-unit organisasi yang menggambarkan tingkatan eselon jabatan terendah hingga tertinggi beserta rangkaian alur kemungkinan mutasi/promosi dalam dan antar unit organisasi yang secara ideal dilalui seorang PNS.

Selanjutnya pola persyaratan jabatan merupakan suatu pola yang memuat rangkuman khusus bagi jabatan struktural di jajaran Departemen Dalam Negeri. Keadaan tersebut pada akhirnya berdampak pada terbaikannya potensi, dedikasi, profesionalisme, keahlian dan kemampuan akademik yang diperoleh melalui jenjang pendidikan formal dalam kepegawaian. Pasal 12 ayat (1) UU nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menegaskan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil (PNS) dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Kenyataan menunjukkan bahwa selama ini penilaian peningkatan karir dari pegawai negeri banyak yang tidak sesuai dengan prestasi. Ada pejabat yang karirnya vertikal terus sehingga tidak berkembang sama sekali karena pengalaman dan wawasan kurang. Akibatnya, mereka tidak matang dalam mengambil keputusan. Banyak juga di antara mereka titipan dari pejabat di atasnya. Ada juga pimpinan dinas yang tidak menguasai masalah karena disiplin ilmunya berbeda. Inilah yang dinamakan birokrasi ketidakpastian. Karena merasa karir mereka akan terhenti, pegawai yang berpotensi namun kariernya tidak menanjak, kinerjanya lalu menurun. Mereka akhirnya malas dan tidak produktif. (Kompas.co.id., Minggu, 06 juli 2003). Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh sistem pengembangan karir terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah kabupaten banggai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 3 (tiga) bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2011.

Populasi dan Sampel

Populasi

Kuntoro (2008:8) mendefinisikan populasi sebagai kumpulan semua elemen atau individu dan padanya peneliti ingin membuat suatu inferensi atau generalisasi. Menurut Sugiono (2008:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil pada level manajerial yang menduduki jabatan eselon II, III, dan IV dan bekerja diberbagai bidang tugas atau fungsi dalam lingkungan pemerintahan Kabupaten Banggai. Jumlah PNS pada level manajerial yang bertugas dilingkungan organisasi pemerintah Kabupaten Banggai sampai tahun 2010 sebanyak 636 orang (BKD Pemda Banggai, 2010).

Sampel

Arikunto (2003) dalam Riduwan & Akdon (2006:239) mengatakan sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan Sugiono (2008:62) memberikan pengertian sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu pengambilan sampel dari

anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Sukardi, (2004) dalam Riduwan & Akdon (2006:255) mengatakan untuk penelitian yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel harus memenuhi syarat *representativeness* (keterwakilan) atau mewakili semua komponen populasi.

Formula empiris yang dianjurkan oleh Isaac & Michael (1981) dalam Riduwan & Akdon (2006:256); Sugiyono (2008:69), sebagai berikut :

$$S = \frac{x^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + x^2 P(1 - P)}$$

Keterangan :

S = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

P = Proporsi populasi sebagai dasar asumsi pembuatan Tabel, harga ini diambil P = 0,50

d = Derajat ketepatan yang direfleksikan oleh kesalahan yang dapat ditoleransi dalam fluktuasi proporsi sampel (P), umumnya diambil 0,05

X^2 = Nilai Tabel chi-square untuk satu derajat kebebasan (dk) relative level konviden yang diinginkan, $X^2 = 3,841$ tingkat kepercayaan 0,95

Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 636 orang pegawai dimasukan kedalam rumus tersebut dan menghasilkan nilai 240 orang pegawai (pembulatan keatas) yang dijadikan sampel. Karena populasinya bertingkat, maka sampelnya pun bertingkat dengan teknik *stratified random sampling* dengan rumus :

$$ni = \frac{Ni}{N} . S$$

Dimana :

ni = jumlah sampel menurut stratum

Ni = jumlah populasi menurut stratum

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

Setelah diketahui jumlah sampel (responden) yang diambil dari pegawai negeri sipil masing-masing level manajerial, maka responden ditentukan secara random pada saat dilakukan penelitian sesuai dengan jumlah sampel seperti pada Tabel 4. berikut :

Tabel 4.
Populasi dan Sampel pada Level Manajerial

Level Manajerial	Populasi	Sampel
1. Eselon II	32	12
2. Eselon III	187	71
3. Eselon IV	417	157
Jumlah	636	240

Sumber : data olahan

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu rencana, kerangka untuk mengkonseptualisasikan struktur relasi variabel-variabel suatu kajian penelitian, Karlinger, (1993) dalam Komariyah, (2006:107). Atau perencanaan terinci yang digunakan sebagai pedoman studi penelitian yang mengarah pada tujuan dari penelitian tersebut, Aaker, et, al, (2001) dalam Komariyah (2006:107).

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dimana penyidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Nazir, 2003:56).

Teknik Pengumpulan Data

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (perorangan). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan/kuesioner yang diberikan langsung kepada para responden. Penyerahan daftar pertanyaan secara langsung kepada responden disertai dengan penjelasan atas butir-butir pertanyaan yang ada, pada saat kunjungan langsung ke obyek penelitian. Data sekunder dikumpulkan melalui publikasi hasil penelitian, jurnal penelitian, dan sumber sekunder lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik Regresi Linear Berganda (*Multiple regression analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Pengaruh Signifikan Keseluruhan Variabel

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat dari hasil olah data SPSS yang sudah dirangkum pada tabel 8.

Tabel 8.
Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Pengaruh	Koef. Regresi	Koef. Korelasi	t hitung	P (sig)	Keterangan
Constant		0,474	-	-		
Pelatihan dan Pengembangan		0,185	0,545	2,838	0,007	Signifikan
Peran Pimpinan/atasan		0,382	0,591	3,698	0,001	Signifikan
Sistem Reward Organisasi		0,209	0,566	1,831	0,044	Signifikan
$R=0,759 = 75,9 \%$						
$R^2=0,676 = 67,6 \%$						
Fhit= 15,272					0,000	

Sumber : Hasil olahan statistik, 2011

Berdasarkan tabel diatas diketahui koefisien korelasi R adalah 0,759. Ini berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kinerja pelayanan publik (Y) terhadap tiga variabel bebas yakni Pelatihan dan Pengembangan (X_1), Peran pimpinan/atasan

(X₂), Sistem reward organisasi (X₃) dan adalah kuat. Sedangkan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,676, ini berarti bahwa 67,6% ketiga variabel bebas yaitu Pelatihan dan pengembangan, Peran pimpinan/atasan, sistem reward organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam memberikan pelayanan kepada publik, sedangkan sisanya 32,4% (100%-67,6%) dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Dari uji ANOVA (analysis of variant) atau uji-F didapat F-hitung sebesar 15,272 dengan tingkat signifikan 0,000. Ini berarti probabilitas lebih kecil dari 0,05. Untuk membuktikan hal tersebut maka dibandingkan antara F-tabel dan F-hitung. Apabila F-tabel < F-hitung maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut diketahui F-tabel 2,56 < F-hitung 15,272 ini berarti berpengaruh nyata dan signifikan.

Dengan demikian hipotesis pertama terbukti yang menyatakan bahwa faktor Pelatihan dan pengembangan, Peran pimpinan/atasan, Sistem reward organisasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah kabupaten banggai dapat diterima.

2. Pengujian Korelasi Regresi (B)

Hasil perhitungan uji statistik pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi (B) untuk variabel Pelatihan dan pengembangan (X₁) = 0,185, Peran pimpinan/atasan (X₂) = 0,382, Sistem reward organisasi (X₃) = 0,209, sedangkan konstanta koefisien regresi 0,474. Sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh hasil persamaan koefisien korelasi (B) sebagai berikut :

$$Y = 0,474 + 0,185 X_1 + 0,382 X_2 + 0,209 X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji t untuk mengetahui signifikan dari variabel koefisien regresi. Berdasarkan table diatas maka dijelaskan pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan (X₁) terhadap kinerja pelayanan publik
Koefisien regresi Pelatihan dan pengembangan (X₁) berpengaruh positif, berarti apabila para pegawai negeri sipil pemerintah kabupaten banggai diberi kesempatan yang sama dan adil dalam mengikuti program-program pelatihan dan pengembangan yang diadakan institusi akan meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Sedangkan korelasi parsial Pelatihan dan pengembangan sebesar 0,545 berarti kontribusi besarnya pengaruh Pelatihan dan pengembangan adalah sebesar 54,5%
2. Peran pimpinan/atasan (X₂) terhadap Kinerja pelayanan publik
Koefisien regresi Peran pimpinan/atasan (X₂) berpengaruh positif, berarti apabila para pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dari pimpinan atau atasan atas kejelasan dan peluang karir yang dapat mereka terima, maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan. Sedangkan korelasi parsial Pelatihan dan pengembangan sebesar 0,591 berarti kontribusi besarnya pengaruh Peran pimpinan/atasan adalah sebesar 59,1%.

3. Sistem reward organisasi (X_3) terhadap Kinerja pelayanan publik
Koefisien regresi Sistem reward organisasi (X_3) berpengaruh positif, berarti apabila reward atau penghargaan yang diterima oleh para pegawai dirasakan sesuai maka akan meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan korelasi parsial sistem reward organisasi sebesar 0,566 berarti kontribusi besarnya pengaruh Sistem reward organisasi adalah sebesar 56,6%

Sedangkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji-t, dengan membandingkan nilai antara t-hitung dan t-tabel. Apabila t-hitung > t-tabel artinya variabel bebas (X) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y). begitu pula sebaliknya. Nilai t-tabel dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah 1,65 Dapat dilihat pada tabel berikut ini pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 9.
Pengaruh dari masing-masing Variabel Bebas (X)
terhadap tingkat kinerja pelayanan publik (Y)

Variabel Bebas	Kofisien Regresi (B)	t-hitung	Kontribusi
Peran pimpinan/atasan (X_2)	0,382	3,698	59,1%
Pelatihan dan pengembangan (X_1)	0,185	2,838	54,5%
Sistem reward organisasi (X_3)	0,209	1,831	56,6%

Sumber : Hasil olahan statistik, 2011

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diatas, hipotesis kedua terbukti yang menyatakan Peran pimpinan/atasan paling berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik hal ini dapat dilihat bahwa t-tabel < t-hitung, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,382 dan uji-t = 3,698.

Pembahasan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu Pelatihan dan pengembangan, Peran pimpinan/atasan, Sistem reward organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pelayanan publik. Pembahasan setiap variabel didasarkan pada hasil statistic dan pengembangan pemahaman kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan (X_1)

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel Pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,185 yang berarti Pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 18,5%, dengan kata lain jika Pelatihan dan pengembangan dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 18,5%.

Uji t menunjukkan t-hitung = 2,834 > t-tabel 1,67 yang berarti variabel Pelatihan dan pengembangan berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel Pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui r parsial = 0,545 artinya besarnya pengaruh variabel Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pelayanan publik

adalah sebesar 54,5%. Ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

2. Peran pimpinan/atasan (X_2)

Peran pimpinan/atasan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel Peran pimpinan/atasan memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,382 yang berarti Pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 38,2 %, dengan kata lain jika Pelatihan dan pengembangan dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 38,2%.

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 3,698 > t\text{-tabel } 1,67$ yang berarti variabel Peran pimpinan/atasan berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel Peran pimpinan/atasan terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui $r \text{ parsial} = 0,591$ artinya besarnya pengaruh variabel Peran pimpinan/atasan terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 59,1%. Ini menunjukkan bahwa Peran pimpinan/atasan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

3. Sistem reward organisasi (X_3)

Sistem reward organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan publik. Dari hasil penelitian diatas variabel sistem reward organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,209 yang berarti variabel sistem reward organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 20,9%, dengan kata lain jika variabel sistem reward organisasi dinaikkan satu satuan maka kinerja pelayanan publik akan meningkat sebesar 20,9%

Uji t menunjukkan $t\text{-hitung} = 1,831 > t\text{-tabel } 1,67$ yang berarti variabel sistem reward organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pelayanan publik. Sementara kontribusi variabel sistem reward organisasi terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik ditunjukkan melalui $r \text{ parsial} = 0,566$ artinya besarnya pengaruh variabel sistem reward organisasi terhadap kinerja pelayanan publik adalah sebesar 56,6%. Ini menunjukkan bahwa variabel sistem reward organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh sistim pengembangan karir terhadap kinerja pelayanan publik pegawai negeri sipil pemerintah daerah kabupaten banggai, maka dapat disimpulkan :

1. Sistim pengembangan karir yang variabel bebasnya terdiri dari pelatihan dan pengembangan (X_1), peran atasan/pimpinan (X_2), sistim reward organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan publik PNS pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai hal ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,576 atau 57,6% dan secara simultan atau uji- $F = 15,272 > 2,56$. karena F hitung di dapat 15,272 lebih besar dari F tabel yaitu 2,56 secara bersamaan variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan publik.
2. Faktor-faktor pelatihan dan pengembangan, peran atasan/pimpinan, sistim reward organisasi masing-masing secara nyata mempengaruhi kinerja pelayanan publik PNS pada pemerintah daerah Kabupaten Banggai. Faktor yang lebih dominan mempengaruhi kepuasan publik adalah peran atasan/pimpinan ditunjukkan oleh

koefisien korelasi dengan uji t-hitung = 3,698 > t-tabel = 1,65 dan r parsial 0,591 artinya sumbangan besarnya pengaruh keterbukaan terhadap kinerja pelayanan publik sebesar 59,1%

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti menyarankan :

1. Hasil penelitian menunjukkan sistim pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik. Disarankan kepada para pimpinan/atasan agar memberikan kesempatan yang sama dan adil serta merata kepada para pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan dalam rangka menambah pengetahuan dan keahlian mereka sebagai bekal dalam menjalankan tugas-tugasnya, juga sebagai kesempatan untuk mendapatkan peluang jabatan/karir yang lebih tinggi setelah mereka mengikuti pelatihan dan pengembangan serta berguna untuk para pegawai dalam masa kini dan masa mendatang.
2. Selain itu juga perlu adanya penerapan secara baik Peraturan Pemerintah No 63 tahun 2009, tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil, yang merupakan salah satu usaha untuk memperluas pengalaman, wawasan dan kemampuan pegawai negeri sipil maka diadakan perpindahan jabatan, tugas dan wilayah kerja. Hal ini terbukti berguna dalam meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta
- Desimone R.L & Haris, D.M, 1998, *Human Resource Development*, (2nd ed), USA
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh bahasa Indonesia, PT. Indeks, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Gutteridge, T. G, Leibowitz, Z. B, and Shore, J. E, 1993, *Organizational Career Development : Benchmarks For Building a World-class Workforce*, Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Komariyah, Siti, 2006, *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Kepala Desa Pada Era Otonomi Daerah di Kabupaten Siduarjo*, Desertasi (tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya
- Kuntoro, 2008, *Metode Sampling dan Penentuan Besar Sampel*, Pustaka Melati, Surabaya
- Leibowitz, Z.B, and Schlosseberg, N, 1981, *Designing Career Development Program in Organization : Theory and Practice*, Charles C Thomson, pp 277-291
- Mangkuprawira, Sjafri T.B, & Aida V Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Moekijat, 2007, *Pengembangan dan Penilaian Hasil Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Nazir, Moh, 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan ke lima, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas PP. No 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, 2010, Novindo Pustaka Mandiri, Jakarta
- Rachmawati, Ike K, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Riduwan & Akdon, 2006, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistik*, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veitzal, 2009, *Islamic Human Capital : dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sihotang, A. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta
- Sugiyono, 2008, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke tiga belas, CV. Alfabeta, Bandung
- Sunarto, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta
- Triton, PB, 2009, *Mengelola Sumber Daya Manusia (Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas)*, Oryza, Yogyakarta
- Undang-undang Republik Indonesia, No 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, 2009, Asa Mandiri, Jakarta
- Wiludjeng, Sri, 2007, *Pengantar Manajemen*, Graha ilmu, Yogyakarta