



## Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo

Zaurah Utiahman<sup>1\*</sup>, Irina Popoi<sup>1)</sup>, Abdulrahim Maruwae<sup>1)</sup>

<sup>1</sup>Economic Education Department, Universitas Negeri Gorontalo.

### Article Info

#### Article history:

Received: 04 January 2023;

Accepted: 19 January 2023;

Published: 26 January 2023.

#### Keywords:

Career Development; Employee's Work Productivity

### Abstract

This study aims to determine the effect of career development on employee's work productivity at the Department of Marine Affairs, Fisheries, and Agriculture of Gorontalo City. This study applied a quantitative approach. Data were collected through observation, documentation, and questionnaire. The samples consisted of 58 respondents. Data were analysed descriptively using validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, and simple linear regression test. The results of this study revealed that career development has an effect on employee's work productivity at the Department of Marine Affairs, Fisheries, and Agriculture of Gorontalo City. The R-Square value obtained 17.5%, indicating that the variability of work productivity in the Department of Marine Affairs, Fisheries, and Agriculture of Gorontalo City can be explained by career development. Meanwhile, the remaining 82.5% is influenced by other variables that are not examined in this study.

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah teknik observasi, dokumentasi dan kuisioner. Jumlah sampel adalah 58 responden. Analisis data menggunakan Analisis deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dengan Uji Regresi Linear Sederhana. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Nilai yang diperoleh R-Square sebesar 17.5 % variabilitas mengenai produktivitas kerja di kantor Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo dapat diterangkan oleh pengembangan karir. Sedangkan sisanya sebesar 82.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### How to Cite:

Utiahman,Z.,Popoi,I.,Maruwae,A.(2023).Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1),36-44.

\*Corresponding Author

[wulanutiahman21@gmail.com](mailto:wulanutiahman21@gmail.com) Zaurah Utiahman

ISSN  
2963-508X (Online)  
2963-5160 (Cetak)

## **Pendahuluan**

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.” Rusli Syarif (dalam Agustini, 2011:12). Produktivitas organisasi akan meningkat apabila dikerjakan oleh tenaga-tenaga yang kompeten dan produktif. Suatu organisasi dikatakan produktif jika organisasi itu mencapai tujuannya dengan mentransfer masukan dan keluaran dengan biaya rendah menuju produktivitas yang efektif dan efisien.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan tenaga kerja.

Guna meningkatkan produktivitas kerja, pegawai dituntut untuk terus melakukan pengembangan karir. Karena pengembangan karier merupakan suatu kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis.

Pengembangan karir tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan-kegiatan tersebut harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan kerja, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu pada Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja pegawai yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun jika tidak diminta oleh atasan. Terlihat dari kinerja pegawai yang belum maksimal dipengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, belum ada inisiatif dari pegawai dalam mengerjakan tugas dari pimpinan yang dapat mengakibatkan produktivitas menurun, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalasan-malasan pada waktu jam kerja, mengerjakan tugas di waktu deadline, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

## **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo.

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuisioner.

## Hasil Dan Pembahasan

### Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

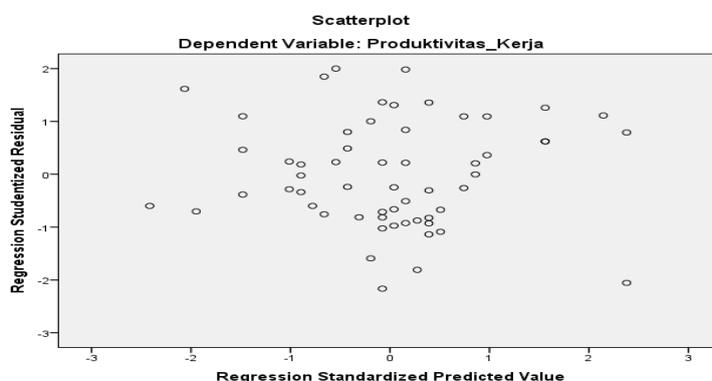
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,63638865
	Absolute	,095
Most Extreme Differences	Positive	,095
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,720
Asymp. Sig. (2-tailed)		,677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data kolmogrov smirnov adalah jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan metode kolmogrov-Smirnov test memiliki nilai signifikansi sebesar **0,677** dimana nilai ini lebih besar dari *alpha* 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedatisitas



Dari *scatterplot* pada gambar terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak, baik bagian atas angka nol atau bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model ini.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>74,405</b>	15,059		4,941	,000
Pengembangan_Karir	<b>,520</b>	,151	,419	<b>3,452</b>	<b>,001</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linier sederhana yang dibangun adalah:

$$\hat{Y} = 74.520 + 0.520X$$

Dari model tersebut diinterpretasikan hal – hal sebagai berikut:

- Jika tidak terdapat pengaruh dari variabel pengembangan karir (pengaruhnya tidak signifikan), maka rata – rata produktivitas kerja adalah sebesar 74.405 satuan.
- Setiap perubahan variabel pengembangan karir akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0.520 kali satuan.
- Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>74,405</b>	15,059		4,941	,000
Pengembangan_Karir	<b>,520</b>	,151	,419	<b>3,452</b>	<b>,001</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Dari hasil di atas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.452 dan tingkat signifikan sebesar 0,001. Dengan demikian diperoleh hasil uji signifikan sebagai berikut:

Taraf Signifikansi $\alpha$	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
<b>5%</b>	<b>3.452</b>	<b>2,023</b>	<b>0,000</b>	<b>SIGNIFIKAN</b>

Berdasarkan hasil uji signifikan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.452 > 2.023$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, artinya signifikan. Hal ini memberikan indikasi bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja kantor Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo.

## Analisis Korelasi

### Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,419 <sup>a</sup>	,175	,161	9,72205
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai *koefisien korelasi pearson* sebesar 0,419. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengembangan karir (X) terhadap produktivitas kerja (Y) di kantor Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo.

## Analisis Korelasi

### Koefisien Determinasi X terhadap Y

R	R Square	Kontribusi Faktor Lain
0.419	0.175	0.825

Berdasarkan hasil di atas diperoleh *R-Square* sebesar 0.175. Nilai ini berarti bahwa sebesar 17.5 % variabilitas mengenai produktivitas kerja di kantor Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo dapat diterangkan oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 82.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dalam proses penelitian ini dapat diperoleh bahwa pengembangan karir pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo dengan nilai tingkat keeratan hubungan cukup kuat dan tingkat persentase pengaruh 17,5%. Dengan tingkat Persentase ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo sangat sadar terhadap pentingnya usaha dalam pengembangan karir. Bagi mereka pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sebab hampir semua pegawai memiliki keinginan terhadap kariernya untuk dapat berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier.

Sebaliknya, hampir tidak ada karyawan yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti. Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga.

Apabila karir pegawai dalam sebuah organisasi tidak berkembang, ini mengindikasikan bawah ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.

Sejalan dengan penelitian Muspawi. M (2017), bahwa pengembangan karier sumber daya manusia organisasi merupakan suatu hal penting untuk diperhatikan, baik oleh pihak pegawai/staf maupun oleh pihak pimpinan organisasi itu sendiri. Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo menganggap bahwa pengembangan karier pegawai dalam hal ini sebagai sumber daya manusia organisasi merupakan suatu hal penting untuk diperhatikan, baik oleh pihak pegawai/staf maupun oleh pihak pimpinan organisasi itu sendiri, memperjuangkannya sama dengan berjuang untuk memajukan organisasi, dan mengabaikannya sama dengan mengabaikan dan menelantarkan organisasi.

Salah satu alasan mengapa pengembangan karir ini menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap pegawai karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya. Bayangkan jika suatu instansi ataupun lembaga tidak melakukan proses pengembangan karier, pasti pegawai akan pindah dan justru hal ini tentunya merugikan lembaga itu sendiri. Dari penelitian ini bisa dijelaskan bahwa pengembangan karier itu tidak hanya menguntungkan pegawai tapi juga instansi dan lembaga, agar roda instansi atau lembaga bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya.

Teori dan hasil penelitian yang ditemukan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi Yustica Siregar (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara.

Hasil penelitian penelitian lainnya yang selaras adalah penelitian oleh Trisnawati (2020);Jon Tasrif (2021);Rustam Supendi,dkk (2018);Dianawati Suryaningtyas, dkk (2020);Eva Trisnawati (2020);Salmida (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin besar peluang dan kesempatan pegawai ataupun karyawan untuk dapat mengembangkan karir maka hal ini tentunya akan dapat menunjang produktivitas kerja pegawai pada instansi ataupun lembaga tempat dia bekerja.

Nowell (1971) mengungkapkan bahwa pengembangan karier merupakan tugas suatu instansi, perusahaan ataupun lembaga untuk membentuk hubungan dengan orang yang sedang mengelola karirnya. Individu merencanakan karir mereka untuk meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan *skill* mereka dalam pasar tenaga kerja yang dinamis. Kesuksesan di tempat kerja dapat mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan keluarga maupun lingkungan perusahaan/instansi.

Oleh karena itu, manfaat pengembangan karir akan membantu pencapaian tujuan instansi dan individu sehingga dapat memperkuat hubungan dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga visi dan misi instansi akan tercapai. Suatu pengembangan karir harus dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Karena dalam setiap program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan/instansi, harus menasar secara spesifik kepada siapa dan bagaimana program itu dilakukan. Sehingga, program ini dapat memiliki manfaat – manfaatnya masing-masing terhadap diri pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti mentoring, pelatihan, rotasi jabatan, dan program beasiswa.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kelautan, Perikanan, dan Pertanian Kota Gorontalo dengan besar nilai koefisien korelasi sebagai tanda tingkat keeratan hubungan yang cukup kuat dan besar nilai koefisien determinasi sebagai tanda tingkat persentase pengaruh variabel pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 17,5%.

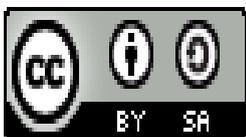
## **Saran**

Disarankan kepada pimpinan Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo untuk lebih memperhatikan pengembangan karir pegawainya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor tersebut. Selanjutnya perlu adanya realisasi setiap program pengembangan karir sumber daya manusianya yang dapat mendukung produktivitas kerja dan tujuan organisasi misalnya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan pegawai.

## **Daftar Pustaka**

- Agustin, Ririn Pratiwi. (2014). Hubungan antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karis Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan. *Ejournal Psikologi*.
- Anoraga, Pandji. (2007). Pengantar Bisnis Pengelolaan Bisnis Dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang, Wahyudi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Su Lita, Bandung.
- Busro M., (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Harsono. (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Hartatik. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Rivai Dan Sagala, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusli Syarif, (2011), *Produktivitas*, Edisi Revisi. Angkasa. Bandung
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104.
- Simamora, Henry. (2006). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Swasto. (2003). *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Umar, Hussein. (2017). *Metode Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). “Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah,” Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Editorial of JEBE : Economic Education Study Program, Faculty of Economics Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia