

PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Lorenzo G. B. Kawalo¹, Robert R. Winerungan², Hennij L. Suot³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

[1lrnzokawalo@gmail.com](mailto:lrnzokawalo@gmail.com), [2robertwinerungan@unima.ac.id](mailto:robertwinerungan@unima.ac.id), [3hlsuot@unima.ac.id](mailto:hlsuot@unima.ac.id)

Diterima : 25-03-2022
Direvisi : 06-04-2022
Disetujui : 15-04-2022

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survey, analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, yang dibantu dengan SPSS IBM versi 25. Sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai kantor badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sulawesi utara yang berjumlah 66 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi.

Kata Kunci: keterampilan kerja; disiplin kerja; pengembangan karir.

Abstract This research was conducted to determine the effect of work skills and work discipline on career development at the Office of the Regional Human Resources Development Agency of North Sulawesi Province. The research method used is a descriptive quantitative approach with survey methods, data analysis used is multiple linear regression, assisted by SPSS IBM version 25. The sample in this study was all employees of the human resource development office of the province of North Sulawesi, totaling 66 employees. The results of this study indicate that: (1) Job Skills have a positive and significant effect on Career Development at the Office of the Regional Human Resources Development Agency of North Sulawesi Province. (2) Work discipline has a positive and significant effect on Career Development at the Office of the Regional Human Resources Development Agency of North Sulawesi Province.

Keywords: work skills; work discipline; career development.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sebuah modal dan pilar utama yang menunjang kesuksesan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam menjalankan serta mengelola seluruh kebijakan suatu instansi atau organisasi sehingga perlu didukung dengan adanya pengetahuan, keterampilan kerja serta disiplin kerja yang memadai guna terwujudnya tujuan

dan sasaran yang ditetapkan. Dengan tercapainya tujuan organisasi, tentu peluang bagi sumber daya manusia untuk mengembangkan karirnya akan terbuka dan boleh memberikan keuntungan bagi sumber daya manusia maupun organisasi. Menurut Yani, (2012) mengemukakan bahwa pengembangan karir sebagai berikut "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas

pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya". Berdasarkan hal tersebut, maka pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap pegawai akan merasa bosan bekerja pada posisi yang sama dan mengharapkan adanya perubahan dan jaminan sehingga mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari tempat pegawai tersebut bekerja. Fahmi, (2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir ialah "perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan". Oleh karena itu, seorang pegawai yang ingin mengembangkan karirnya harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diinginkan organisasi darinya, sistem promosi apa yang diterapkan dalam organisasinya, syarat yang harus dipenuhi untuk mengikuti pelatihan, apakah pelatihan diadakan oleh organisasi, atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan tersebut.

Dalam penelitian ini, aspek yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan karir salah satunya adalah keterampilan kerja. Dengan adanya keterampilan kerja yang baik, sumber daya manusia dapat memanfaatkan dan memaksimalkan potensi dirinya yang nantinya dapat membuka kesempatan dalam mengembangkan karirnya. Menurut Robbins & Judge, (2013) keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengoperasikan suatu pekerjaan dengan mudah dan cermat berbekal kemampuan dasar yang dimilikinya. Menurut Rais & Saembodo, (2006) menyatakan bahwa keterampilan (*skill*) merupakan "suatu

kecakapan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman". Menurut Wahyudi, (2002) keterampilan dibagi dalam 2 dimensi yaitu: "Dimensi kecakapan, yakni kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi Kepribadian, yakni kemampuan dalam mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen terhadap pekerjaan".

Aspek lain yang mempengaruhi pengembangan karir adalah disiplin kerja. Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka pegawai dituntut agar mampu bekerja secara efektif dan semaksimal mungkin agar menjadikan perusahaan semakin maju sehingga perusahaan dapat melihat segala potensi yang ada dan membuka kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan karirnya. Menurut Handoko, (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Hartatik, (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah "suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima".

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Utara yang beralamat di Jl. Walanda Maramis, Watutumou, Kec. Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara. Yang menjadi tugas pokok pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan tenaga teknis

sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Berdasarkan hasil pencapaian kerja pelayanan SKPD di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menunjukkan pencapaian dari setiap indikator masih belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga menyebabkan pengembangan karir dari pegawai belum optimal dikarenakan kurangnya tenaga kediklatan yang kompeten dimana adanya beberapa pegawai yang mengalami pemindahan ataupun pensiunan yang menyebabkan penurunan pencapaian target yang ditetapkan. Selanjutnya, kurang optimalnya keterampilan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dimana sering ditemukan kesalahan dalam menginput data hasil laporan pendidikan dan pelatihan para peserta pelatihan dasar (latsar), masih rendahnya kesadaran pegawai dalam menaati aturan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Itulah alasan peneliti mengangkat judul "Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara". Berdasarkan latar belakang tersebut maka permasalahan dapat dirumuskan dalam, Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara?, Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara? dan Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN LITERATUR

Keterampilan Kerja

Menurut Wahyudi, (2002) keterampilan adalah kecakapan atau keahlian yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis".

Dari teori diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan, latihan serta pengalaman yang telah didapat.

Indikator Keterampilan Kerja

Menurut Wahyudi, (2002) indikator keterampilan kerja adalah meliputi:

1. Dimensi Kecakapan dengan indikator, yaitu:
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian dengan indikator, yaitu:
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan

Pekerja yang terampil tentu saja sangat membantu penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Itu sebabnya setiap posisi

dalam organisasi diberikan pelatihan untuk memudahkan karyawan mengerjakan tugasnya. Semakin tinggi keterampilan yang dimilikinya, semakin cepat dan tinggi kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisandy, (2015) yang berjudul "Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala" yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

H1: Terdapat pengaruh signifikan keterampilan kerja (X1) terhadap pengembangan karir (Y).

Disiplin Kerja

Menurut Handoko, (2016) menyatakan disiplin adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Hartatik, (2014) mengatakan bahwa disiplin adalah "suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepiantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima". Menurut Buchari, (2010) mengatakan bahwa: "Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis".

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran sikap atau perilaku untuk mematuhi segala peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi guna mengontrol segala aktivitas sehingga mampu mengoptimalkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto, (2005)

indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Disiplin merupakan tolak ukur bagi organisasi dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi tentu saja memiliki kesempatan lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan disiplin yang rendah. Hal ini tentu saja berkaitan dengan *reward* dari organisasi.

Dari hasil penelitian Eviana Asriati, (2017) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Kantor Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau" menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir.

H2: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Pengembangan Karir

Menurut Yani, (2012) mengemukakan bahwa pengembangan karir sebagai berikut. "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya".

Menurut Kusdyah, (2008) menyatakan pengembangan karir adalah "aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Menurut Fahmi, (2017) mengatakan pengembangan karir diartikan sebagai

“perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan”.

Dari beberapa teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan pengembangan karir adalah suatu rangkaian proses dalam merancang karir masa depan dengan cara menggali dan memaksimalkan potensi dalam diri, meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko, (2016) indikator Pengembangan Karir adalah sebagai berikut.

1. Prestasi Kerja
2. Menjadi Terkenal
3. Kesetiaan Organisasional
4. Mentor dan Sponsor
5. Kesempatan–kesempatan untuk Tumbuh
6. Dukungan Manajemen

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Siagian, (2019) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Kesempatan untuk tumbuh
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Mentor dan sponsor
5. Dukungan dari para bawahan

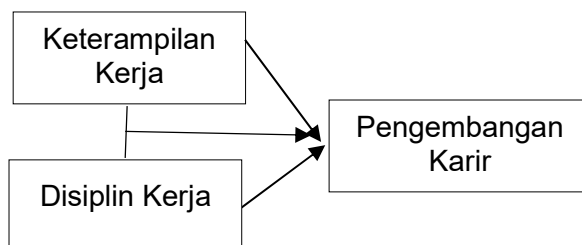
Dalam mengembangkan karir karyawan, organisasi tentu saja memiliki rambu-rambu tertentu. Seseorang dengan keterampilan yang tinggi tentu saja memiliki kesempatan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan biasa saja. Hal yang sama berkaitan dengan tingkat disiplin, dimana karyawan dengan

displin yang tinggi memiliki kesempatan lebih besar daripada karyawan pemalas. Dalam hal ini, organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sebagai penghargaan atas apa yang dimiliki dan ditunjukkan oleh karyawan selama bekerja dalam organisasi.

Dari hasil penelitian Tika Zahara dkk, (2021) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel” menunjukkan bahwa hasil penelitian menyatakan terdapat terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir.

H3: Terdapat pengaruh signifikan Keterampilan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Pengembangan Karir (Y).

Model Penelitian



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Peneliti menggunakan metode penelitian tersebut karena ingin mengetahui pengaruh antara keterampilan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap pengembangan karir pegawai (Y) di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dalam pengolahan data peneliti menggunakan aplikasi software SPSS Versi 25.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 66 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2019). Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada yang berjumlah 66 orang pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Utara yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 66 orang, 14 orang pegawai struktural, 20 orang pegawai fungsional tertentu (Widyaiswara) dan 32 orang pegawai fungsional umum. Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sulawesi Utara beralamat di Jl. Walanda Maramis, Watutumou, Kec. Kalawat, Kabupaten Minahasa Utara. Yang menjadi tugas pokok pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Daerah Provinsi Sulawesi Utara yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan tenaga teknis sesuai dengan wilayah kerja masing-masing.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati oleh peneliti meliputi Jenis kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir dari seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Deskripsi karakteristik dari seluruh responden disajikan sebagai berikut.

a.) Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	58,4%
2	Perempuan	28	41,6%
Jumlah		66	100%

Sumber data diolah (2021)

Tabel 1 menunjukkan responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang dengan persentasenya 58,4 % sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang dengan persentasenya 41,6 %.

b.) Karakteristik Usia

Tabel 2
Karakteristik Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-35	12	18,2%
2	36-45	23	34,8%
3	46-55	18	27,3%
4	>56	13	19,7%
Jumlah		66	100%

Sumber data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan responden dengan usia 20-35 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 18,2%, usia 36-45 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 34,8%, usia 46-55 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 27,3%, dan >56 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 19,7%.

c.) Karakteristik Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	19	28,8%
2	D3	10	15,2%
3	S1	24	36,4%
4	S2	8	12,1%
5	S3	5	7,5%
Jumlah		66	100%

Sumber data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 19 orang dengan persentase 28,8%, D3 berjumlah 10 orang dengan 15,2%, S1 berjumlah 24 orang dengan persentase 36,4%, S2 berjumlah 8 orang dengan persentase 12,1%, dan S3 berjumlah 5 orang dengan persentase 7,5%.

Uji Instrumen Penelitian

a.) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 66. Jadi, $df = 66 - 2 = 64$ dan $\alpha = 0,05$. Maka, didapat r_{tabel} sebesar 0.2423. Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrument penelitian yang digunakan dinyatakan valid.

1.) Uji Validitas Keterampilan Kerja (X1)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Keterampilan Kerja

Item	Korelasi (r)		
	r_{Hitung}	$R_{Tabel}=0,2423$ $a=0,05 : df=n-2$	Ket.
X1.1	0.378	0,2423	Valid
X1.2	0.661	0,2423	Valid
X1.3	0.615	0,2423	Valid
X1.4	0.717	0,2423	Valid
X1.5	0.605	0,2423	Valid
X1.6	0.607	0,2423	Valid

Sumber data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian validitas dari keterampilan kerja. Hasil pengujian menunjukkan 6 item

valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2.) Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Korelasi (r)		
	r_{Hitung}	$R_{Tabel}=0,2423$ $a=0,05 : df=n-2$	Ket.
X2.1	0.284	0,2423	Valid
X2.2	0.445	0,2423	Valid
X2.3	0.569	0,2423	Valid
X2.4	0.579	0,2423	Valid
X2.5	0.545	0,2423	Valid
X2.6	0.668	0,2423	Valid
X2.7	0.648	0,2423	Valid
X2.8	0.615	0,2423	Valid
X2.9	0.593	0,2423	Valid
X2.10	0.569	0,2423	Valid
X2.11	0.689	0,2423	Valid
X2.12	0.523	0,2423	Valid

Sumber data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian validitas dari disiplin kerja. Hasil pengujian menunjukkan 12 item valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

3.) Uji Validitas Pengembangan Karir

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item	Korelasi (r)		
	r_{Hitung}	$R_{Tabel}=0,2423$ $a=0,05 : df=n-2$	Ket.
Y1	0.681	0,2423	Valid
Y2	0.561	0,2423	Valid
Y3	0.637	0,2423	Valid
Y4	0.516	0,2423	Valid
Y5	0.675	0,2423	Valid
Y6	0.668	0,2423	Valid
Y7	0.558	0,2423	Valid
Y8	0.602	0,2423	Valid
Y9	0.639	0,2423	Valid
Y10	0.641	0,2423	Valid
Y11	0.443	0,2423	Valid

Item	Korelasi (r)		
	r _{Hitung}	R _{Tabel} =0,2423 a=0,05 : df=n-2	Ket.
Y12	0.542	0,2423	Valid
Y13	0.767	0,2423	Valid
Y14	0.428	0,2423	Valid
Y15	0.542	0,2423	Valid
Y16	0.741	0,2423	Valid
Y17	0.471	0,2423	Valid
Y18	0.367	0,2423	Valid

Sumber data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan hasil pengujian validitas dari pengembangan karir. Hasil pengujian menunjukkan 18 item valid sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

b.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Bila nilai *Alpha Cronbach* lebih ≥ 0.60 maka instrumen itu dinyatakan reliabel apabila sebaliknya, dinyatakan tidak reliabel Sugiyono (2009). Dalam pengujian ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 25.

Tabel 7
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	Ket
Keterampilan Kerja	0,642	6	Rel
Disiplin Kerja	0,803	12	Rel
Pengembangan Karir	0,880	18	Rel

Sumber data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan oleh masing-masing variable yaitu: Keterampilan Kerja (X1) dari 6 item memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,642 atau 64,2%, Disiplin Kerja (X2) dari 12 item memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,803 atau 80,3%, dan Pengembangan Karir (Y) dari 18 item memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* = 0,880 atau 88,0%, dengan demikian item dari Keterampilan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (Y), dapat dikatakan Reliabel karena telah

memenuhi persyaratan setelah membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$

Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

Peneliti menggunakan pengujian berdasarkan tabel kolmogorov smirnov dengan melihat data yang berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan nilai signifikansi dari output program SPSS tabel kolmogorov smirnov. Jika, hasil dari output nilai signifikan lebih besar dari syarat, yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Pengujian normalitas ini di bantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Dengan melihat tabel 8, terlihat bahwa nilai *Asymp.sig* 0.200, sesuai dengan ketentuan yaitu jika nilai *i* signifikansi dari output *Kolmogorov-Sminorv* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b.) Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* ≥ 0.10 dan nilai *VIF* ≤ 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

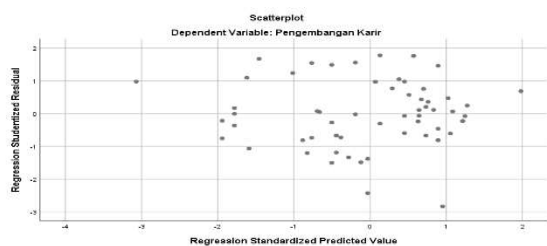
Tabel 8
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Eligibilitas	Hasil Uji
Normalitas	0,05	0,200
Multikoleniaritas	$1 < n > 10$	1,004

Sumber data diolah (2021)

c.) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas mempunyai tujuan yang berguna untuk mengetahui apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan suatu varian dari nilai residual yang diamati ke pengamatan yang akan dilakukan selanjutnya. Cara yang digunakan untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas didalam penelitian ini yaitu dengan melihat output scatterplot, jika titik didalam gambar tersebut menyebar diatas angka nol dan dibawa angka nol dengan tidak membentuk suatu gambar yang jelas dapat dilihat atau berbentuk yang tidak asing oleh penglihatan menggambarkan bahwa didalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil uji heterokedasitis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1) dan variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig
Konstanta	.143	0.01	.991
Keterampilan Kerja	.821	2.135	.037
Disiplin Kerja	.972	6.860	.000

$r = 0.665^a$
 $r^2 = 0.443$
 Adjusted $r^2 = 0.425$
 $F = 25.017$

Sumber data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 9, bentuk persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = a + bX1 + bX2$ atau $Y = 0.143 + 0,821X1 + 0,972X2 + e$. Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari nilai konstanta diatas sebesar 0.143, berarti bahwa jika nilai X1 keterampilan kerja dan X2 disiplin kerja = 0 atau variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja tidak ada, maka nilai variabel pengembangan karir Y adalah sebesar 0.143.
- 2) Koefisien regresi variabel keterampilan kerja (X1) sebesar 0.821. Artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan poin variabel keterampilan kerja, maka pengembangan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0.821 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.972. Artinya bahwa setiap penambahan 1 poin variabel disiplin kerja, maka pengembangan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0.972 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R2)

Dari hasil tabel 9 yang berasal dari hasil output aplikasi SPSS, dapat dilihat nilai R sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan terhadap pengembangan karir hal ini di ukur dengan melihat pedoman interpretasi koefisien menurut (Sugiyono, 2019).

Koefisien determenasi pada intinya untuk mencari tahu seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu keterampilan kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan

variabel dependen yaitu pengembangan karir.

Berdasarkan hasil output program aplikasi SPSS pada tabel diatas, diketahui nilai R square sebesar 0.443 atau 44,3%. Artinya bahwa nilai 44,3% variabel Pengembangan Karir di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan 55,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh dari masing – masing variabel. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak dapat juga dilihat dari t, jika nilai $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka hipotesis diterima begitu sebaliknya.

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.037 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2.135 > T_{tabel} 1.669$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. $0,05$ dan nilai $T_{hitung} 6.860 > T_{tabel} 1.669$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas secara bersama– sama. Hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 9.

Hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 25.017. Ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25.017 > 3.143$) dengan tingkat signifikan adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau $0,00 < 0,05$, jadi H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan keterampilan kerja dan disiplin kerja

secara simultan terhadap pengembangan karir diterima.

Pembahasan

Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis (H_1) telah terbukti bahwa ada pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan karir. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t adalah $2.135 \geq$ tabel 1,669 dengan nilai signifikansi 0.037 yang $\leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Telah terbukti secara statistik bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sama juga dengan penelitian dari (Arisandy, 2015) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh signifikan Keterampilan kerja terhadap pengembangan karir. Hasil pengujian pengaruh keterampilan kerja terhadap pengembangan karir yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa dengan adanya keterampilan kerja yang baik dari pegawai dalam suatu pekerjaan, hal tersebut pastinya akan meningkatkan Pengembangan karir yang ada di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis (H_2) dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dikarenakan hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai t adalah $6.860 \geq$ tabel 1,669 dengan nilai signifikansi yang $0.000 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eviana Asriati (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai

Di Kantor Dinas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau". Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, taat dan patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan organisasi, maka hal tersebut dapat membantu para pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam mengembangkan karirnya kedepan.

Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Hipotesis H_3 telah teruji bahwa ada pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan uji secara simultan (Uji F) diketahui nilai f_{hitung} 25.017 > f_{tabel} 3.143, dengan tingkat signifikan adalah 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 atau ($0,00 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_3 **diterima**. Dengan demikian keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian Tika Zahara et. al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel.

Begitu banyaknya faktor dalam keterampilan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir yang telah dimasukkan dalam penelitian ini didapati perlu adanya keterampilan kerja yang memadai dari setiap pegawai yang juga

didukung oleh disiplin kerja yang dapat mengembangkan karir dari setiap pegawai yang berada di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian diatas dapat disimpulkan.

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Terkait dengan keterampilan kerja, alangkah baiknya ditingkatkan lagi keterampilan kerja dari pegawai dalam segi apapun, sehingga nantinya dapat membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya di masa yang akan datang.
2. Terkait dengan disiplin kerja, masih perlu adanya peningkatan disiplin kerja terkait disiplin waktu, konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan seluruh peraturan yang ada di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BPSDMD).

3. Jumlah faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai. Penelitian ini hanya berfokus pada keterampilan kerja dan disiplin kerja pada pengembangan karir pegawai di kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BPSDMD). Diharapkan penelitian lebih lanjut dapat membuat model yang lebih kompleks dalam menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 3(8), 149–156.
- Buchari, A. (2010). *Pembelajaran Studi Sosial*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hartatik, P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Kusdyah, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Rais, & Saembodo. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhamadiyah Malang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2005). Merancang Manajemen SDM Berbasis Kompetensi. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jkap.8332>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Yani, B. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.
- Zahara, T., Robyardi, E., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pada Perum Bulog Devisi Regional Sumsel-Babel. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 3(1), 126-139.