

PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER, KOMPETENSI SERTA SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DI KEPULAUAN SELAYAR

Muhammad Rizal^{*1}, Mashur Razak², Fatmawati³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: 1muhammadrizal@gmail.com , 2mashur_razak@yahoo.com , fatmawati@gmail.com³

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karier, Kompetensi serta sistem informasi SDM berpengaruh secara parsial dan Simultan terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar., 2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian ini akan dilaksanakan pada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar pada bulan November 2020 sampai Februari 2021. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar berjumlah 57 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah Total sampling, (sensus) sebanyak 57 orang Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar, 2) Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar, dan 3) Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Kata kunci : Penggunaan Teknologi Informasi, Pelatihan, Kompetensi, Kinerja Pegawai

Abstrack

The research aims to analyze: 1) The influence of Career Planning and Development, Competence and HR information systems partially and simultaneously affect the improvement of employee performance at the Education and Culture Office in the Selayar Islands., 2) The most dominant variable has an effect on improving employee performance in the Department of Education and Culture in the Selayar Islands. This research design uses survey research. This research will be carried out at the Education and Culture Office of the Selayar Islands in November 2020 to February 2021. The population in the study is all employees of the Education and Culture Office in the Selayar Islands, finding 57 people. The sample used is the entire population, the sampling technique is total sampling, (census) as many as 57 employees of the Education and Culture Office in the Selayar Islands. The data analysis technique used Multiple Regression analysis.

The results of the study show that: 1) 1. There is a partial influence of Career Planning and Development, Competence and Human Resource Information Systems on employee performance at the Education and Culture Office in the Selayar Islands, 2) Career Planning and Development, Competence and Resource Information Systems Humans simultaneously have a significant effect on the performance of the Education and Culture Office employees in the

Selayar Islands, and 3) Career Planning and Development (X1) is the most influential factor on the performance of the Education and Culture Office employees in the Selayar Islands

Keywords: *Use of Information Technology, Training, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana. Tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan ekonomi yang dicapai.

Dalam menjalankan organisasi, sebuah organisasi tentunya akan mengalami banyak tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan organisasi lainnya, sementara permasalahan dari dalam organisasi bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai organisasi, organisasi disusun dari banyak individu yang memiliki berbagai tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai, kinerja itu sendiri bisa dijabarkan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2010), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu 1. Faktor Individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); 2. Faktor Psikologis (persepsi, Attitude, personality, pembelajaran, motivasi); 3. Faktor Organisasi (sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, Job Design)”.

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi Kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada pegawai operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, organisasi berusaha mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi. Maka langkah implementasi sangat ditentukan oleh seberapa jauh sumber daya manusia organisasi atau tenaga kerja yang telah dipilih dan ditempatkan tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga pegawai berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai dalam Febriansyah, 2016). Pengembangan karir merupakan

proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2014) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Oduma (2014) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Parerung (2014) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, pegawai merasa adanya kepastian dalam karir yang akandiraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Untuk pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan kinerja pegawai yang efektif. Menurut Palan (2007), mensyaratkan kinerja efektif dengan tiga elemen yaitu kompetensi individu, fungsi dan tuntutan pekerjaan tersebut serta lingkungan organisasi dimana pekerjaan tersebut berada. Agar kinerja dapat efektif, ketiga elemen tersebut harus menyesuaikan satu sama lain. Apabila perusahaan hanya memperhatikan dua elemen dari ketiga elemen tersebut, kemungkinan tidak dapat menghasilkan kinerja yang efektif secara konsisten. Palan juga mendefinisikan kinerja efektif suatu pekerjaan sebagai pencapaian hasil tertentu (spesifik) yang disyaratkan suatu pekerjaan melalui tindakan tertentu (spesifik) yang sejalan dengan kebijakan, prosedur, dan kondisi lingkungan organisasi. Hasil spesifik tersebut ditetapkan berdasarkan kebutuhan organisasi, baik yang langsung dikontribusikan atau melalui dukungan terhadap pekerjaan lain.

Untuk mencapai tujuan dan merealisasikan rencana pengorganisasian melalui sumber daya manusia (SDM) tentu diperlukan beberapa aspek yang mendukung, salah satunya adalah penerapan sistem informasi teknologi yang memadai. Sistem informasi itu sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu sistem didalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur dan pengendalian yang ditunjukkan untuk mendapatkan jalur komunikasi yang penting, memproses tipe rutin tertentu, memberi sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi untuk pengambilan keputusan yang cerdas. Menurut Jogiyanto, Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan, pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategis dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Efektivitas kegiatan-kegiatan personalia juga tergantung pada kualitas sistem teknologi informasi yang digunakan untuk menyusun berbagai program kegiatan organisasi, Kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memperoleh, menyimpan, memelihara, dan menggunakan sistem informasi sumber daya manusia merupakan faktor krusial manajemen sumber daya manusia. organisasi besar terutama di negara-negara maju, telah menyadari pentingnya pemenuhan kebutuhan sistem informasi. Mereka mengembangkan suatu sistem informasi dengan maksud untuk meningkatkan kualitas, mendukung program-program personalia dan meningkatkan kinerja pegawai ataupun kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja adalah: (1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. (2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang Status sosial pekerjaan, contoh bonus. (3) Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja. (4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. (5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sangat mementingkan kompetensi kerja dari setiap pegawai agar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada masing-masing pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan sangat pentingnya kompetensi sumber daya manusia di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar merupakan salah satu lembaga atau instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pelayanan belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang ribet, tidak transparan, kurang informatif kemudian terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan.

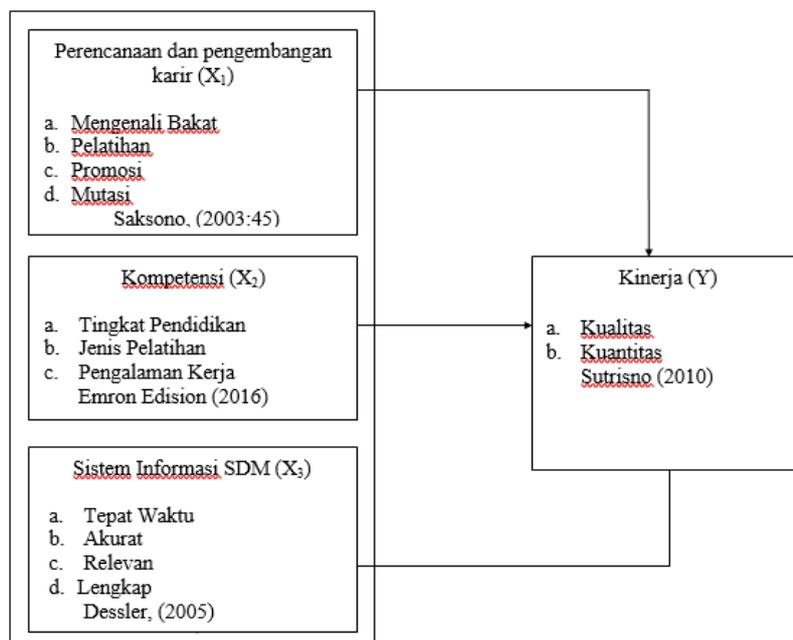
Selain faktor dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanannya. Faktor dari luar yang dimaksud disini adalah kompetensi individu fisik organisasi. Kompetensi individu khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai peran penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi kompetensi individu yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai/pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja.

Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan Kinerja. Peningkatan Kinerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan Kinerja yang baik dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus

memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Pengembangan Karier, Kompetensi serta sistem informasi SDM berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar
2. Perencanaan dan Pengembangan Karier, Kompetensi serta sistem informasi SDM berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
3. Variabel Perencanaan Karir yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan

untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel Perencanaan dan Pengembangan Karier, Kompetensi serta sistem informasi SDM terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PNS lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar yang berjumlah 57 orang. Sampel ditentukan dengan teknik Sampling jenuh, Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2002)., dimana populasi dijadikan sampel sebanyak 57 orang Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 1: Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.674	1.465		3.190	.002		
X1	.599	.050	.811	12.040	.000	.823	1.215
X2	.078	.036	.146	2.156	.036	.815	1.227
X3	.141	.061	.144	2.331	.024	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar (Y).
 - a) Merumuskan hipotesis
 - H0 : b1 = 0, artinya X1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Perencanaan dan

- Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
- a) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir sebesar 12,040 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 53$. yang ditentukan t tabel sebesar 2,005.
 - d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel
Oleh karena thitung sebesar 12,040. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005 yang berarti variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
 - $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Kompetensi sebesar 2,156 dengan tingkat signifikan sebesar 0,036
 - c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 53$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,005.
 - d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai t tabel
Oleh karena thitung sebesar 2,156 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005 yang berarti variabel Kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Sistem Informasi Sumber

Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia sebesar 2,331 dengan tingkat signifikan sebesar 0,024.
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 53$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,005.
- d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel
Oleh karena thitung sebesar 2,331 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005 yang berarti variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1) dengan nilai thitung 12,040 > t tabel 2,005
- Variabel Kompetensi (X2) dengan nilai thitung 2,156 > t tabel 2,005
- Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X3) dengan nilai thitung 2,331 > t tabel 2,005

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 2 : Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.169	3	46.390	71.598	.000 ^b
	Residual	34.340	53	.648		

Total	173.509	56		
-------	---------	----	--	--

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis
 - $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 - $H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Menghitung nilai Fhitung
 Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 71,598 dengan signifikan 0,000.

c. Menentukan kriteria penerimaan
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 53$ dan ditentukan nilai Ftabel = 2,78.

d. Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel
 Oleh karena nilai Fhitung sebesar 71,598, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 71,598$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3: Hasil uji beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.674	1.465		3.190	.002		
	X1	.599	.050	.811	12.040	.000	.823	1.215
	X2	.078	.036	.146	2.156	.036	.815	1.227
	X3	.141	.061	.144	2.331	.024	.979	1.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar adalah variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.802	.791	.805	2.141

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,802 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sebesar 80,2%, sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena thitung sebesar 12,040. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005 yang berarti variable Perencanaan dan Pengembangan Karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Perencanaan dan Pengembangan Karir merupakan perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang- orang diantara pekerjaan dalam organisasi dan serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang

Mathis (2006) mendefinisikan perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang- orang diantara pekerjaan dalam organisasi. Supriatna (2009) mengatakan perencanaan karir adalah aktivitas peserta didik yang mengarah pada keputusan karir

masa depan. Tujuan dari perencanaan karir adalah peserta didik memiliki sikap positif terhadap karir di masa yang akan datang. Berdasarkan definisi sebelumnya dapat disimpulkan perencanaan karir dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan lajur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan individu dengan kesempatan untuk mengisinya secara sistematis.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara(1982) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai- pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena thitung sebesar 2,156 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005 yang berarti variabel Kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Poerwadarminto (2013) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Semiawan (Febriyani, 2012) mengartikan “kreativitas adalah kompetensi untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antarunsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya.” Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kompetensi yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kompetensi mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena thitung sebesar 2,331 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,005 yang berarti variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk, Sistem informasi sumber daya manusia (human resources information system) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan sumber daya manusianya. Dengan kata lain, sistem informasi sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan atau pilihan banyak orang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia.

Sistem informasi sumber daya manusia tidak perlu terlalu rumit atau bahkan terkomputerisasi, sistem informasi sumber daya manusia bisa saja hanya berupa catatan-catatan gaji ataupun kartu hadir untuk perusahaan kecil atau secara formal sebagaimana sebuah bank data sumber daya manusia yang terkomputerisasi dari perusahaan-perusahaan besar

Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 71,598, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 71,598 lebih besar dari F tabel = 2,78 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkreatifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2012), menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus dapat diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur".

Menurut Sedarmayanti (2012), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,937 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sebesar 93,7%, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1) dengan nilai thitung 12,040 > t tabel 2,005
- Variabel Kompetensi (X2) dengan nilai thitung 2,156 > t tabel 2,005
- Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X3) dengan nilai thitung 2,331 > t tabel 2,005

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar adalah variabel Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan Perencanaan dan Pengembangan Karir merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Strauss dan Sayles(1963) dalam Handoko (2014), menyatakan bahwa: Perencanaan dan Pengembangan Karir juga penting untuk diaktualisasikan sebab jika seseorang tidak memperoleh Perencanaan dan Pengembangan Karir maka orang tersebut tidak akan mencapai kematangan psikologis yang akhirnya akan menjadi prestasi. Dalam keadaan seperti ini maka seseorang akan cepat lelah dan merasa bosan, memiliki standard kerja yang rendah, sering melamun, emosi tidak stabil, sering tidak masuk kerja, dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi jika seseorang mendapat Perencanaan dan Pengembangan Karir biasanya memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang lebih baik dan mampu berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, Perencanaan dan Pengembangan Karir memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan atau organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penelitian diperoleh pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai thitung 12,040 > t tabel 2,005., nilai thitung 2,156 > t tabel 2,005., dan nilai thitung 2,331 > t tabel 2,005.
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 71,598, lebih besar dari F tabel = 2,78. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar sebesar 80,2% sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, maka Perencanaan dan Pengembangan Karir (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan Perencanaan dan Pengembangan Karir dan Kompetensi pegawai serta Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator Perencanaan dan Pengembangan Karir, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan Kompetensi untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan meKompetensi pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar yang bersifat Non Profit Oriented. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir komunikasi, kecerdasan emosional dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat Profit Oriented seperti perusahaan swasta.
5. Kajian Perencanaan dan Pengembangan Karir, Kompetensi dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang

lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal. 2012. Internal Auditing, Edisi Lima. Yogyakarta: BPF
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Campbell, David. (1986). Mengembangkan Kreativitas. Disadur oleh A.M. Mangunhardjana. Yogyakarta : Kanisius.
- Dessler, Gary. (1997). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT.Prenhallindo.
- Dessler, Garry. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 1".Jakarta : Indeks. 2010
- DeVito, Joseph A. (2013). The Interpersonal Communication Book 13 Edition. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Dillard, 1985 : 24. Life Long Career Planning. Ohio : A Bell & Howell Co
- Febriyani, Ika. Eektivitas Pembelajaran Menggunakan Pendekatan Keterampilan Proses Melalui Metode Eksperimen Pada pelajaran IPA untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa kelas IV SD Negeri Sragen 02.Skripsi. Universitas Satya Wacana. Salatiga.
- Grace, Pierce A. dan Neil R. Borley. At a Glance Ilmu Bedah . Alih Bahasa dr. Vidia Umami. Editor Amalia S. Edisi 3. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Handoko, 2014, Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua,
- Hasibuan, Malayu. 2012."Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto HM, Sistem teknologi informasi (Yogyakarta: ANDI, 2005).
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan".Bandung. 2007.
- Martoyo, Susilo. 2002. Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Kedelapan. BPF. Yogyakarta.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Tiro, M. A & Sukarna. 2012. Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian. Makassar: Andira Publisher. Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)..