



PENGARUH KOMPETENSI DIRI, AKTUALISASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN MOJOKERTO

Handrio Enda Martono

Program Studi Magister Manajemen STIE YAPAN Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi diri aktualisasi diri dan pelatihan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dengan jumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan sensus, karena semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 51 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi menjadi sampel. Uji Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kompetensi diri, aktualisasi diri dan pelatihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto

Kata Kunci : Kompetensi diri, aktualisasi diri pelatihan dan Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

Hasil sensus Badan Pusat Statistik (BPS) terkait jumlah perusahaan di Indonesia mengungkapkan bahwa terdapat peningkatan jumlah perusahaan sebesar 3,98 juta perusahaan dalam 10 tahun terakhir. Banyaknya jumlah perusahaan tersebut, menuntut perusahaan untuk senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensi guna meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan KBBI, efektif artinya dapat membawa hasil; ada efeknya; manjur atau mujarab. Dengan kata lain, efektif terkait tentang sasaran yang hendak dicapai, sedangkan efisien artinya mampu untuk menjalankan tugas dengan tepat dan cermat; berdaya guna; bertepatan guna; sangkil. Maka, efisiensi terkait pengelolaan faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan output yang telah direncanakan. Menurut Griffin (2014), faktor-faktor produksi tersebut meliputi tenaga kerja, modal, sumber daya fisik, kewirausahaan, dan sumber daya informasi.

Menurut Bohlander (2010) sebuah bisnis tidak dapat berjalan jika tidak ada orang-orang yang mengerjakannya. Sehingga dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor produksi utama yang harus dikelola dengan sangat baik. Mengelola manusia bukan merupakan hal yang mudah. Manusia adalah makhluk hidup yang memiliki perasaan dan pemikiran. Maka untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu perusahaan diperlukan suatu strategi khusus yang mampu mengenai perasaan dan pemikirannya guna meningkatkan



kualitas kerjanya. Manajemen sumber daya manusia menurut Bohlander (2010) merupakan salah satu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberdayakan karyawan yang ada dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Meningkatnya jumlah perusahaan mengakibatkannya semakin ketatnya tingkat persaingan antar perusahaan. Lingkungan bisnis yang kompetitif memaksa setiap perusahaan untuk bergerak dinamis sehingga akan selalu ada perubahan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Adanya perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut harus menjamin kebutuhan dari sumber daya manusia yang terlibat dalam perusahaan. Dari sekian banyak kegiatan sumber daya manusia, maka kegiatan yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah Pengembangan Karir, *Self-Competence* (kompetensi diri) dan *Self Actualization* (aktualisasi diri).

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka dip perusahaan (Mangkunegara 2015). Selain menjadi tuntutan perusahaan, mampu menunjukkan kemampuan yang dimiliki juga merupakan kebutuhan setiap karyawan. Kebutuhan dalam menyatakan potensi diri yang dimiliki oleh setiap karyawan disebut aktualisasi diri (*self-actualization*). Maka terjadi hubungan timbal-balik antara perusahaan

dengan karyawan. Aktualisasi diri (*Self-actualization*) merupakan sarana bagi karyawan untuk dapat menunjukkan potensi yang dimiliki karyawan. Menurut Robbins (2018) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Seorang individu yang memiliki hasrat aktualisasi diri (*self-actualization*) yang tinggi akan senantiasa menggali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga dia dapat merasa puas akan pencapaian yang diperolehnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Diri (*self-competence*) dan Aktualisasi Diri (*self-actualization*) terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto.”**

Landasan Teori Kompetensi Diri

Istilah kompetensi menurut Webster's Dictionary muncul pertama kali pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari bahasa latin "*competere*" yang dalam bahasa inggris "*to be suitable*". Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi pada berbagai literatur.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kompetensi adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan dan menentukan sikap terhadap suatu hal.

Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu hal yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap. Sejalan dengan teori tersebut pula, Sutrisno (2011) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa teori yang telah disebutkan, adapun teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh Wibowo karena teori tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada perusahaan dalam penelitian ini.



Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Berdasarkan Cambridge's dictionary *self-actualization* merupakan keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa lakukan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) aktualisasi berasal dari kata aktual yang artinya benar benar ada atau sesungguhnya, maka kata aktualisasi artinya membuat sesuatu menjadi benar benar ada. Maka, berdasarkan KBBI, aktualisasi diri merupakan upaya yang dilakukan seseorang atau pribadi untuk menyatakan dirinya sendiri sesungguhnya.

Menurut Robbins (2018) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Misalnya seorang musician harus mampu bermain musik, seorang profesor harus mengajar dan sebagainya.

Menurut Patioran (2013) bahwa aktualisasi diri (*self-actualization*) merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan bakat, sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik, sedangkan menurut Perfilyeva (2012). menyatakan bahwa aktualisasi diri (*self-actualization*) merupakan proses implementasi seorang individu dari minat, kreativitas, keinginan untuk berkembang, kemampuan untuk bertanggung jawab dan kemandirian.

Dari beberapa pengertian di atas yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Robbins (2018) yang menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Karena pengertian yang dikemukakan Robbins tersebut sesuai dengan fenomena dalam perusahaan. Dapat disimpulkan aktualisasi diri (*self-actualization*) merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas diri dalam diri seorang individu untuk menyatakan dirinya yang sebenarnya.

Pengembangan Karir

Berdasarkan KBBI, karir adalah perkembangan dan kemajuan kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya. Simamora (2018) menyatakan bahwa karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi yang dilakukan seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja, dimana dengan melakukannya seseorang menjadi sadar terhadap atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup, memberikan sumbangan pemenuhan terhadap karir tersebut. Namun dari sudut pandang organisasi, karir merupakan proses regenerasi terhadap pendelegasian tugas yang baru.

Berdasarkan teori teori tersebut dapat disimpulkan bahwa karir merupakan suatu proses yang telah dialami, sedang dialami, dan akan dialami oleh seorang individual untuk memperoleh suatu hal yang dianggapnya lebih baik dalam kehidupannya. Karir merupakan salah satu media perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Pekerjaan tidak dapat dipandang sebatas jumlah penghasilan atas pekerjaan tersebut. Adanya suatu jaminan untuk dapat memperbaiki taraf kehidupan melalui pengembangan karir yang tersedia pada suatu perusahaan akan menjadi motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Simamora (2018) mengungkapkan bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seorang karyawan dalam pekerjaannya pada suatu perusahaan. Pengembangan karir (*career development*) meliputi manajemen karir (*career management*) dan perencanaan karir (*career planning*)

Pengaruh Kompetensi Diri (*Self-Competence*) terhadap Pengembangan Karir

Peningkatan penggunaan teknologi serta perubahan sosial yang terjadi menuntut perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi setiap kegiatannya yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kualitas sumber daya manusia dalam



suatu perusahaan dapat dilihat dari kompetensi diri yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Kompetensi merupakan syarat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda tentang bagaimana individu tersebut menyikapi suatu hal dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Sejalan dengan teori tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Firman Fauzi dan Muhammad Hanafiah Siregar (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi PT. WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta diperoleh hasil bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,476) > t_{tabel} (2,009)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Hasil penelitian dalam jurnal internasional yang dilakukan oleh Ilhammie (2009) dengan judul "*The Effects of Competency Based Career Development and Performance Management Practices on Service Quality*". Seorang karyawan dapat mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya ketika memiliki kompetensi diri (*self-competence*) sehingga memiliki nilai unggul dari karyawan-karyawan lainnya. Dikatakan dalam jurnal internasional tersebut bahwa "*Employees who are competent are the valuable resources that are rare*". Karyawan yang memiliki kompetensi adalah sumber daya yang berharga dan langka. Karena karyawan tersebut mampu memecahkan masalah dan menemukan solusi terbaik serta memiliki sejumlah ide-ide kreatif yang berdampak positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, mereka tidak bisa ditiru dan diganti. Dengan demikian menjadi keunggulan kompetitif yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kompetensi diri juga merupakan salah satu pembobotan yang dapat dijadikan perusahaan untuk memberikan pengembangan karir pada karyawan. Semakin tinggi kompetensi diri (*self-competence*) yang dimiliki karyawan maka pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi diri yang dimiliki karyawan maka pengembangan karirnya juga rendah.

Sementara penelitian Pangestuti (2019) yang berjudul Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dengan intervening Prestasi Kerja pada Pusrehab Kemhan memiliki hasil yang berbeda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi dan diklat memiliki pengaruh negatif terhadap pengembangan karir pada Pusrehab Kemhan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien standar sebesar 0,04 dan t_{hitung} sebesar 0,58.

Pengaruh Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) terhadap Pengembangan Karir

Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus berupaya agar karyawan merasa puas melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika perusahaan tersebut mampu memenuhi kebutuhannya. Menurut Robbins (2018) aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang berhasil memenuhi aktualisasi diri (*self-actualization*) mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya.

Sejalan dengan teori tersebut, penelitian Supriyanto (2017) yang berjudul Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Perencanaan Karir Karyawan di PT Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun dengan hasil $t_{hitung} (9,615) > t_{tabel} (1,671)$ sehingga H_a diterima. Maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian tersebut bahwa aktualisasi diri (*self-actualization*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.



Penelitian dalam jurnal internasional yang dilakukan oleh Ceren (2019) dengan judul *“Millennial knowledge workers The roles of protean career attitudes and psychological empowerment on the relationship between emotional intelligence and subjective career success”* mengungkapkan bahwa *“having a job they enjoy is more important for them compared to the level of remuneration they receive”*. Karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan yang ada dalam dirinya akan membuatnya merasa nyaman dan senang mengerjakannya. Sehingga hal tersebut akan dijadikan salah satu dasar penentuan karir yang akan dicapainya. Semakin tinggi pemenuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula pengembangan karir yang akan dicapainya. Sebaliknya, semakin rendah pemenuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) semakin rendah pula pengembangan karir yang dicapainya.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti karena masih bersifat praduga dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kompetensi diri (*self-competence*), Aktualisasi diri (*self-actualization*) dan pelatihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto.
2. Kompetensi diri (*self-competence*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto
3. Aktualisasi diri (*self-actualization*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (baik primer maupun sekunder) berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dengan jumlah 51 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016 : 73). Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dengan jumlah dengan jumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan sensus, karena semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 51 responden (pimpinan tidak dijadikan responden) (Sugiyono, 2016 : 78). Supaya mendapatkan seluruh populasi sebagai sampel, maka pada waktu penyebaran kuesioner, tanggapan responden ditunggu sampai kembali sebanyak target sampel.

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan, serta dengan melihat model konseptual penelitian, maka variabel-variabel yang akan dianalisis terdiri dari 2 (dua) macam yaitu :



1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2016 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Kompetensi diri (X_1) adalah Kompetensi diri merupakan suatu kemampuan seorang karyawan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembankan kepadanya. Indikator terdiri dari : (Wibowo, 2017).
 - 1) Pegetahuan
 - 2) Ketrampilan
 - 3) Sikap
- b. Aktualisasi Diri (X_2) adalah Salah satu kebutuhan untuk memenuhi keberadaan diri karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri untuk melaksanakan tugas yang diembankan oleh perusahaan (Robbins (2018)).
 - 1) Pertumbuhan
 - 2) Pencapaian Potensi
 - 3) Pemenuhan diri
 - 4) Kebutuhan drongan

Pelatihan Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, meliputi : (Robbins dan Judge, 2011)

 - 1) Isntruktur
 - 2) Peserta
 - 3) Materi
 - 4) fasilitas

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah Pengembangan karir.

Pengembangan karir (Y) adalah proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Asahan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya, meliputi :

- 1) Perencnaan karir
- 2) Manajemen Karir

Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Pengembangan Karir

X_1 = Kompetensi diri

X_2 = Aktualisasi diri

X_3 = Pelatihan

β_0 = konstanta

β_1, \dots, β_n = koefisien regresi

e = variabel pengganggu di luar variabel bebas



Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesis maka perlu menggunakan uji t

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya :

- a. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.
- b. Sebaliknya jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.

2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya :

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Uji *Correlations Partial* (Dominan), yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh paling dominan diantara variabel (*independent*) atau individu terhadap variabel terikat (*dependent*). Kaidah pengujiannya, jika nilai didapat *correlations partial* paling tinggi, maka variabel (*independent*) tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (*dependent*).

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil perhitungan yang menggunakan komputer dengan program SPSS 22.0 (*Statistical Program for Social Science*) diketahui persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Pengembangan karir

β_0 = Konstanta

$\beta_1.. \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi diri

X_2 = aktualisasi diri

X_3 = pelatihan

e = Variabel pengganggu di luar variabel bebas

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,488 + 0,165 X_1 + 0,662 X_2 + 0,212 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,488 menunjukkan besarnya pengembangan karir, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk kompetensi diri (X_1) sebesar 0,165. Berarti jika kompetensi diri (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,165 satuan.
3. Koefisien regresi untuk kompetensi diri (X_1) sebesar 0,165. Berarti jika aktualisasi diri (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,165 satuan.



4. Koefisien regresi untuk aktualisasi diri (X₂) sebesar 0,662. Berarti jika aktualisasi diri (X₂) naik sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,662 satuan.
5. Koefisien regresi untuk pelatihan (X₃) sebesar 0,212. Berarti jika pelatihan (X₃) naik sebesar 1 satuan, maka pengembangan karir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,212 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari data diolah sebesar 0,546 atau 54,6 % pengaruh Kompetensi diri, aktualisasi diri dan pelatihan terhadap Pengembangan karir sebesar 54,6 %, sisanya 45,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat maka dapat dilihat besarnya korelasi berganda, diketahui korelasi berganda sebesar 0,757 atau 75,7 % yang berarti bahwa Kompetensi diri, aktualisasi diri dan pelatihan terhadap Pengembangan karir sangat kuat.

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang peneliti ajukan maka perlu diadakan pengujian hasil analisa tersebut dengan menggunakan uji t yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial yaitu kepemimpinan transformasional (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) terhadap penembangan karir (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t hitung	t tabel (3;47)	Signifikan	Keterangan
Kompetensi diri (X ₁)	2,190	2,0117	0,000	Ada pengaruh
aktualisasi diri (X ₂)	4,964	2,0117	0,000	Ada pengaruh
pelatihan (X ₃)	2,104	2,0117	0,000	Ada pengaruh

Sumber : Data diolah

- a. Kompetensi diri (X₁) Terhadap Pengembangan karir (Y)
Menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 47, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0117.
Karena t hitung (2,190) > t tabel (2,0117) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi diri (X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penembangan karir. Nilai korelasi parsial untuk kompetensi diri sebesar (0,271) artinya perubahan pengembangan karir mampu dijelaskan oleh kopeteni diri sebesar 27,1%.
- b. Aktualisasi diri (X₂) Terhadap penembangan karir (Y)
Menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 47, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0117.
Karena t hitung (4,964) > t tabel (2,0117) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aktualisasi diri (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Nilai korelasi parsial untuk lingkungan kerja sebesar (0,586) artinya perubahan pengembangan karir mampu dijelaskan oleh aktualisasi diri sebesar 58,6%.
- c. Pelathan (X₂) Terhadap pengembangan karir (Y)
Menggunakan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 47, dengan menggunakan *two tail test* diperoleh t tabel sebesar 2,0117.
Karena t hitung (2,104) > t tabel (2,0117) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap



pengembangan karir. Nilai korelasi parsial untuk peltihan sebesar (0,293) artinya perubahan pengeangan karir mampu dijelaskan oleh peltihan sebesar 29,3%.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Diri Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh hasil bahwa kompetensi diri berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya, jika kompetensi karyawan sema kin meningkat maka pengembangan karir juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai kompetensi yang tinggi untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Adanya kompetensi yang tinggi maka prestasi kerja dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada efektivitas organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Angga Rahayu Saputra & Susi Hendriani (2015) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini juga sesuai dengan Akmal Umar (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir

Peningkatan penggunaan teknologi serta perubahan sosial yang terjadi menuntut perusahaan meningkatkan efektivitas dan efisiensi setiap kegiatannya yang ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu persahaan dapat dilihat dari kompetensi diri (Self-Competence) yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) kompetensi diri (SelfCompetence) adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Kompetensi diri juga merupakan salah satu pembobotan yang dapat dijadikan perusahaan untuk memberikan pengembangan karir pada karyawan. Semakin tinggi kompetensi diri (self-competence) yang dimiliki karyawan maka pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi diri (Self-Competence) yang dimiliki karyawan maka pengembangan karirnya juga rendah

Organisasi perlu melakukan proses pengembangan karir untuk mengetahui kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan organisasi. Dengan pengembangan karir akan tercapai peningkatan status seorang pegawai dalam jalur karirnya (Gomes, 2010). Seorang yang sukses dalam karir dapat diartikan sebagai karyawan yang mengalami kemajuan dalam bekerja sehingga dapat merubah pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih baik dalam bekerja (Nuzhat Younis, et all, 2013). Moeheriono (2012) menyatakan kompetensi merupakan kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge). Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai kompetensi yang tinggi untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Adanya kompetensi yang tinggi maka pengembangan karir dapat meningkat, hal tersebut sangat berimbas pada efektivitas organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Zurnali, 2010). Pengembangan karir melalui promosi untuk pegawai merupakan suatu harapan dan tujuan dari karir jangka panjang yang sudah direncakannya. Secara umum, pegawai yang ingin mengembangkan karirnya harus dapat terus meningkatkan kompetensi diri sehingga dapat terbuka peluang untuk kenaikan jabatan, karena jabatan tertentu akan memiliki persyaratan kompetensi yang sudah disusun oleh organisasi.

Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh hasil bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semakin tinggi aktualisasi diri dari karyawan, maka pengembangan karir karyawan akan semakin meningkat, demikian



sebaliknya. Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus berupaya agar karyawan merasa puas melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika perusahaan tersebut mampu memenuhi kebutuhannya. Aktualisasi diri (self-actualization) adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Karyawan yang berhasil memenuhi aktualisasi diri (self-actualization) mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya. Karyawan yang mengerjakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan yang ada dalam dirinya akan membuatnya merasa nyaman dan senang mengerjakannya, sehingga dapat membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik, dan kinerja yang semakin baik yang dilakukan karyawan, akan membuat berkesempatan mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi pemenuhan aktualisasi diri (self-actualization) karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula pengembangan karir yang akan dicapainya. Sebaliknya, semakin rendah pemenuhan aktualisasi diri (self-actualization) semakin rendah pula pengembangan karir yang dicapainya.

Aktualisasi diri merupakan proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi-potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu maupun dihalangi oleh pengalaman dan belajar khususnya pada masa kanak-kanak. Aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang ketika mencapai usia tertentu seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis. Aktualisasi diri adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk menjadi yang terbaik bisa dilakukan, hal ini menjelaskan bahwa tiap orang memiliki kecenderungan akan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengembangkan seluruh potensinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yugi (2017), dan Annisa (2011) mengatakan bahwa Aktualisasi Diri (Self-Actualization) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir

Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diperoleh hasil bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Agar prospek karir seseorang dapat maju dan berkembang perlu dilakukan pengembangan karir dengan memberikan kesempatan bagi pegawai negeri sipil guna memenuhi persyaratan yang memungkinkannya melakukan gerak dan suatu posisi lain yang diinginkan Pengembangan karir itu dapat berupa mutasi maupun promosi jabatan, mutasi dimaksud adalah suatu perubahan horizontal bukan suatu kenaikan atau penurunan. Pemindehan dimaksudkan untuk menempatkan seseorang pada jabatan yang lebih sesuai dengan keinginan dan kemampuan dengan harapan pada jabatan baru tersebut seseorang akan lebih berkembang. Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dan secara teknis promosi adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari suatu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah ataupun status. Pelaksanaan pengembangan karir dapat berupa promosi ataupun mutasi, promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya besar. Sedangkan mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat ataupun pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) didalam satu organisasi.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengujian hipotesis dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kompetensi diri, aktualisasi diri dan peltihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto
2. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kompetensi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto
4. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto

Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi, antara lain :

1. Pelatihan merupakan program umum untuk mengembangkan tenaga kerja. Bentuknya bisa pelatihan di dalam perusahaan (internal training) atau di luar perusahaan (external training). Internal training yang jamak disebut juga in house training bisa menggunakan pelatih dari perusahaan sendiri atau luar perusahaan. Sementara itu, external training dilakukan dengan mengirimkan karyawan ke instansi atau lembaga pelatihan tertentu, baik pemerintah maupun swasta..
2. Dalam aspek kompetensi diri (Self-Competence). Intansi diharapkan melakukan peningkatan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara periodik agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi yang dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai dalam lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini bisa diterapkan dengan melaksanakan Diklat tahunan secara rutin, dan memberi dukungan bagi para karyawan untuk melanjutkan dan meningkatkan taraf pendidikan karyawan. Hal tersebut dilatarbelakangi karena masih terdapat karyawan yang pengetahuannya tidak sesuai dengan standar perusahaan, dan latar belakang pendidikan
3. Karyawan di suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan hal-hal lebih daripada yang diharapkan. Karyawan yang mempunyai aktualisasi diri tinggi akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dinamis, saling mendukung, selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi dan selalu berfikir positif.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi /rujukan maupun bahan pertimbangan serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain secara lebih mendalam dan menyeluruh menggunakan metode yang berbeda untuk mengetahui mengenai faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir diluar variabel penelitian ini

**DAFTAR PUSTAKA**

- Azmi, I. A. (2009). The Effects of Competency Based Career. *International Journal of Business*, 97-112.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Canada: Nelson Education.
- Dalil, S. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara book.
- Efrina. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Unpas*, 24-26.
- Farida, U. (2014). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus PT. WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Glueck, W. F. (2000). *Manajemen Perusahaan dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R. W., & Elbert, R. J. (2014). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hutabarat, I. P. (2014). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan pengembangan karir karyaawan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. 14.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jaenudin, U. (2015). *Teori teori kepribadian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Jayanti, S. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan, dan Kesempatan untuk Tumbuh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertibandan Satuan Polisi Pamong Praja kota Denpasar.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marlinang, O. (2018). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir pada PTPN III (PERSERO) Medan.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- McCarthy, A. M., & Garavan, T. N. (1999). Developing self- awareness in the managerial career development process: the value of 360- degree feedback and the MBTI.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Patoran, D. N. (2013). Hununga Antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri pada Karyawan PT. Duta Media Kaltim Press (Samarinda Pos). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10-18.
- Perfilyeva, M. B. (2012). Professional Self-Actualization as the Basis of Employee Loyalty. *Journal of Siberian Federal University*, 423-429.
- Pinnington, A. H. (2011). Competence development and career advancement in professional service firms.



- Putra, A. L. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir melalui motivasi sebagai Variabel Intervening di Kantor BPJS Cabang Madiun.
- Putra, L. P. (2016). Pengaruh Aktualisasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Ketakutan Akan Sukses pada Wanita Karir.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, J. (2009). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sofiani, R. (2011). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Karyawan Kantor PTPN XII (PERSERO) Wilayah Jember.
- Solomon, L. D. (1996). *Perspectives on Human Nature and Their Implications for Business Organizations*.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Y. (2017). Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Perencanaan Karir Karyawan di PT. Timah Tanjung Batu Kundur Kabupaten Karimun.
- Sutrisno, e. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Wahyuningtyas, I. (2010). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural Eselon III dan IV di Kabupaten Mojokerto.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.