

Strategi Peningkatan Kualitas SDM Pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan Melalui Pendidikan, Sertifikasi, Nilai Kerja, dan Masa Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir

Ahda Asad^{1*}, Yunus Amar², Sobarsyah³

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan SDM pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan melalui pendidikan, sertifikasi, nilai kerja, dan masa kerja dan pengaruhnya terhadap pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer berupa penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 22 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan metode purposive sampling dengan menggunakan skala likert dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial masing masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Secara simultan pendidikan, sertifikasi, nilai kerja, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Pendidikan, Sertifikasi, Nilai Kerja, Masa Kerja, Pengembangan Karir

Abstract

This study aims to determine the strategies for improving the human resources of Bank Indonesia employees in South Sulawesi Province through education, certification, work value, and length of employment, as well as their influence on employee career development in Bank Indonesia in South Sulawesi Province. This study uses a quantitative research method. The data source used is primary data in the form of questionnaires distributed to respondents. The sample size in this study is 22 respondents. Data collection was conducted by distributing questionnaires to respondents using purposive sampling technique, employing Likert scale, and hypothesis testing was performed using multiple linear regression. Based on the data analysis, it is concluded that each variable has a positive and significant effect on the career development of Bank Indonesia employees in South Sulawesi Province when analyzed individually. Simultaneously, education, certification, work value, and length of employment have a positive and significant impact on the career development of Bank Indonesia employees in South Sulawesi Province.

Key word: Education, Certification, Work Value, Years of Service, Career Development

Copyright (c) 2023 Ahda Asad1

✉ Corresponding author :

Email Address : ahdaasad90@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi. Ini mencakup pengakuan bahwa tenaga kerja adalah aset berharga dan kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Taufiqurokhman et al., 2009)

MSDM mengakui bahwa tenaga kerja organisasi bukan hanya sekadar biaya yang harus ditangani, tetapi merupakan pendorong utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Keterlibatan, motivasi, dan kualitas dari sumber daya manusia ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi. MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa keahlian dan bakat sumber daya manusia digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Ini mencakup menyelaraskan strategi bisnis dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan. MSDM melibatkan berbagai fungsi dan kegiatan, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, penggajian dan kompensasi, manajemen kinerja, manajemen talenta, manajemen perubahan, dan lain-lain. Fungsi-fungsi ini saling terkait untuk mencapai efektivitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

MSDM bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya manusia. Efisiensi berarti melakukan hal-hal dengan cara yang paling hemat biaya, sementara efektivitas berarti mencapai hasil yang diinginkan. Penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif mencakup penempatan orang yang tepat di posisi yang tepat, memberikan pelatihan yang relevan, memotivasi karyawan, dan mengelola kinerja dengan baik. MSDM Juga mencakup aspek keadilan, yaitu memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dan setara, serta kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat dihormati dan dipertimbangkan dalam keputusan dan tindakan. Dengan mengimplementasikan MSDM secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal, meningkatkan kualitas kerja, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sering kali karir menjadi indikator keberhasilan seorang pegawai di dalam organisasi, karena pegawai dengan karier yang gemilang membuktikan bahwa mereka adalah profesional yang berdedikasi dalam menjalankan tugas mereka. Karier yang maju dapat menandakan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan untuk menghadapi tugas-tugas yang lebih kompleks dan menuntut. Proses pengembangan karir yang efektif akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dan memiliki daya saing. Ini pada akhirnya akan berdampak pada kemajuan organisasi tidak hanya pada saat ini, tetapi juga di masa depan.

Karier yang sukses dapat mencerminkan komitmen, dedikasi, dan kualitas kerja seorang pegawai. Ketika seseorang mampu naik pangkat atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, ini mungkin menunjukkan bahwa mereka telah

menunjukkan kinerja yang baik dan diakui oleh organisasi. Meskipun karier yang sukses penting, penilaian keberhasilan seorang pegawai harus melibatkan berbagai kriteria. Kualitas kerja, keterlibatan, produktivitas, kolaborasi, inisiatif, dan kontribusi terhadap tim atau proyek juga merupakan aspek yang relevan untuk dinilai.

Keberhasilan seorang pegawai juga dapat dilihat dari kemajuan dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka, termasuk partisipasi dalam pelatihan, menguasai keterampilan baru, dan upaya untuk terus meningkatkan diri. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Keberhasilan seorang pegawai tidak selalu terlihat dari tingkat kemajuan karier mereka. Banyak faktor, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, juga berkontribusi pada kebahagiaan dan kesejahteraan seorang individu. Oleh karena itu, proses pengembangan karir harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan guna menciptakan pegawai yang unggul, yang menjadi generasi emas bangsa dalam mewujudkan birokrasi kelas dunia di lembaga pemerintahan.

Penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap kompetensi dan pengembangan karir pegawai suatu instansi, tidak terkecuali pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Strategi untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir pegawai menjadi hal yang sangat penting (Yuniarsih Tjutju, 2013). Peningkatan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam birokrasi harus berdasarkan pada standar kompetensi jabatan yang sesuai dengan tantangan reformasi dan globalisasi. Alasan mengapa standar kompetensi jabatan sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam birokrasi yaitu standar kompetensi jabatan harus mencerminkan kebutuhan dan tuntutan dari era reformasi dan globalisasi. Dalam lingkungan yang cepat berubah ini, pegawai harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan perubahan lingkungan, teknologi, dan kebijakan (Prameswari & Suwandana, 2017).

Standar kompetensi jabatan memberikan pedoman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang pegawai dalam tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini memudahkan pengukuran kinerja yang objektif, karena dapat digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi pencapaian dan kemajuan pegawai. Dengan adanya standar kompetensi jabatan, pegawai dapat mengetahui area di mana mereka perlu meningkatkan keterampilan atau pengetahuan (Milfayetty, 2016). Ini membuka peluang pengembangan karir yang terarah, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan. Standar kompetensi jabatan membantu dalam proses rekrutmen dan penempatan pegawai. Dengan mengetahui kompetensi yang diperlukan untuk suatu jabatan, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai yang tepat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan bakat dan keahlian mereka.

Standar kompetensi jabatan dapat mencakup kemampuan untuk berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan. Dalam dunia yang terus berubah, inovasi dan adaptabilitas sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai, organisasi dapat memastikan keberlanjutan dan kemampuan untuk bersaing di era globalisasi. Penting untuk merumuskan standar kompetensi jabatan dengan cermat, melibatkan berbagai pihak terkait, dan selalu mengikuti perkembangan di lingkungan kerja. Standar kompetensi jabatan harus dinilai dan diperbarui secara berkala untuk memastikan kesesuaian dengan tantangan yang terus berkembang dalam birokrasi dan dunia kerja pada umumnya (Ali, 2013).

Pada tahun 2018, Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan menghadapi kesulitan dalam memenuhi beberapa posisi khususnya pada tingkat jabatan tertentu dikarenakan standar pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan belum dioptimalkan dengan dukungan aktivitas yang menunjang kinerja pegawai. Dalam melihat fakta-fakta yang ada di perusahaan, terlihat bahwa terdapat ketidaksesuaian tingkat pendidikan pegawai, kurangnya keahlian dan kurangnya pengembangan karir yang dilakukan secara tepat waktu (Samsuni, 2017).

Kondisi yang dihadapi oleh Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2018 menunjukkan pentingnya perhatian terhadap pengembangan karir dan peningkatan kompetensi pegawai. Beberapa masalah yang mungkin terjadi adalah ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan pegawai dengan persyaratan jabatan dapat menyulitkan proses pengisian posisi yang khusus. Jika pegawai tidak memenuhi syarat pendidikan yang diperlukan untuk jabatan tertentu, maka perlu ada upaya untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan mereka atau menemukan cara lain untuk mengisi kekosongan jabatan.

Kemampuan dan keahlian pegawai harus sesuai dengan tuntutan pekerjaan di dalam organisasi. Jika terdapat kurangnya keahlian tertentu di antara pegawai, perusahaan perlu mengidentifikasi area di mana pelatihan atau pengembangan diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja. Selain itu pengembangan karir yang tepat waktu adalah hal yang penting dalam menjaga agar pegawai tetap termotivasi dan berkompeten. Jika pegawai tidak merasa ada kesempatan untuk mengembangkan karir mereka, mereka mungkin cenderung mencari peluang di tempat lain yang menawarkan kesempatan yang lebih baik.

Untuk mengatasi masalah tersebut, Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap standar pengembangan karir yang ada dan memastikan bahwa standar tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mengakomodasi perkembangan terbaru dalam industri perbankan. Menyediakan pelatihan dan pendidikan yang sesuai untuk meningkatkan kualifikasi pegawai juga dapat menjadi solusi. Ini dapat mencakup pelatihan teknis, pelatihan manajemen, atau pengajaran spesialisasi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Menerapkan program pengembangan karyawan yang berkelanjutan untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka dan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab lebih tinggi. Kemudian memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara hati-hati untuk memastikan pegawai yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan jabatan. Terakhir, melakukan komunikasi terbuka dengan pegawai untuk memahami kebutuhan dan aspirasi mereka dalam hal pengembangan karir. Dapat membantu perusahaan merancang program yang sesuai dengan harapan dan motivasi pegawai.

Dengan mengatasi masalah-masalah tersebut, Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan dapat memperkuat tim pegawai yang berkualitas, meningkatkan kinerja organisasi, dan menghadapi tantangan masa depan dengan lebih baik. Oleh karena itu, instansi perlu memberikan perhatian kepada pegawai guna mengembangkan mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam rangka memperhatikan jenjang karir pegawai, Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan dapat mengadopsi beberapa praktik seperti menyusun jalur karir yang jelas, menyediakan program pelatihan dan pengembangan, melakukan evaluasi kinerja yang objektif, dan memberikan peluang promosi dan rotasi jabatan.

Pengembangan karier merupakan rangkaian kegiatan dalam manajemen kepegawaian yang membantu pegawai untuk merencanakan masa depan karier mereka di instansi tersebut, dengan tujuan agar instansi dan pegawai dapat mengembangkan potensi mereka secara maksimal untuk mencapai karier yang diinginkan.

Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, memiliki metode pengembangan karir yang disebut Kelompok Pegawai Potensial pada setiap semester untuk mendukung pengembangan karir karyawan. Metode pengembangan karir yang disebut "Kelompok Pegawai Potensial" yang dimiliki oleh Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan terdengar sebagai inisiatif yang baik untuk mendukung pengembangan karir karyawan. Ini menunjukkan bahwa bank tersebut serius dalam memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang lebih jauh dalam karir mereka.

Dalam konsep Kelompok Pegawai Potensial, biasanya bank akan mengidentifikasi pegawai-pegawai yang memiliki kualitas dan kemampuan yang luar biasa dan menunjukkan potensi untuk mencapai posisi-posisi lebih tinggi dalam organisasi. Setelah identifikasi, mereka dapat dimasukkan ke dalam kelompok khusus yang menerima perhatian lebih dalam pengembangan karir mereka. Beberapa kegiatan yang mungkin dilakukan oleh Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan dalam Kelompok Pegawai Potensial ini meliputi:

1. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan tambahan dan program pengembangan khusus untuk membantu karyawan mengasah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk tumbuh dalam karir mereka.
2. Mentorship: Menyediakan mentor atau pembimbing bagi anggota kelompok ini untuk memberikan panduan dan dukungan dalam menghadapi tantangan karir dan perkembangan profesional.
3. Proyek Khusus: Memberikan kesempatan bagi anggota kelompok untuk bekerja pada proyek-proyek khusus atau tugas yang menantang untuk memperluas pengalaman dan pemahaman mereka.
4. Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik: Melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan memberikan umpan balik konstruktif agar anggota kelompok dapat terus meningkatkan diri.
5. Pemantauan dan Pengakuan: Memantau perkembangan anggota kelompok secara berkala dan memberikan pengakuan atas prestasi mereka.
6. Peluang Karir: Memberikan prioritas dalam memberikan peluang karir yang ada di bank kepada anggota kelompok potensial.
7. Rencana Pengembangan Individu: Membantu anggota kelompok untuk merumuskan rencana pengembangan karir pribadi dan membantu mereka mencapai tujuan tersebut.

Dengan adanya Kelompok Pegawai Potensial, diharapkan karyawan yang memiliki potensi luar biasa dapat lebih termotivasi untuk mencapai tingkat keunggulan dalam karir mereka dan bank juga akan mendapatkan manfaat dengan memiliki tim yang terus berkembang dan berkinerja tinggi. Melalui kegiatan pengembangan karier, instansi mempersiapkan regenerasi posisi jabatan yang kosong dalam struktur organisasi yang dapat diisi oleh pegawai. Selain itu, pegawai dinilai berdasarkan kinerja mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, masa dinas kepangkatan, pendidikan, sertifikasi, masa kerja, dan tugas tambahan yang

diberikan. Jika hasil kinerja dan sistem kompetensi pegawai seimbang, maka pegawai berhak untuk mengembangkan karier sesuai dengan aspirasi mereka.

Untuk meningkatkan kualitas pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, diperlukan upaya konkret yang berkelanjutan. Kompetensi jabatan pegawai pada dasarnya mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali mencerminkan komitmen individu untuk pengembangan diri dan pembelajaran seumur hidup. Pegawai yang aktif dalam pengembangan diri dan terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Selain itu berbagai bentuk program sertifikasi yang diberikan kepada pegawai tentunya ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pegawai Bank Indonesia. Pelatihan yang bersertifikasi adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran karyawan yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Tujuan utama suatu program pelatihan bersertifikasi adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam institusi sehingga dapat mendukung pengembangan karir pegawai catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu. (Widodo, 2023).

Semakin lama seorang pegawai menjabat di tingkat pangkat tertentu, semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang dapat dikembangkan. Masa dinas yang lebih lama memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka, menguasai tugas-tugas yang diemban, dan mengembangkan keterampilan yang relevan. Pengalaman dan keterampilan ini dapat berdampak positif pada kinerja pegawai dan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini juga tidak terlepas dari penerapan nilai kerja yang juga dikenal sebagai etos kerja atau sikap kerja yang tentunya berperan penting dalam penilaian kinerja seorang pegawai. Nilai kerja yang positif berhubungan dengan standar kualitas kerja yang tinggi. Pegawai dengan nilai kerja yang baik cenderung mengutamakan kualitas dalam pekerjaan mereka. Mereka berusaha untuk melakukan tugas-tugas dengan cermat, teliti, dan berfokus pada detail. Kualitas kerja yang tinggi ini dapat terlihat dalam hasil yang dihasilkan dan memberikan kontribusi positif pada penilaian kinerja pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai, pelatihan bersertifikasi terhadap pengembangan karir pegawai, masa dinas pangkat terhadap pengembangan karir pegawai, dan nilai kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Strategi pengembangan sumberdaya manusia suatu institusi menjadi prioritas utama yang akan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan sumberdaya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mendapatkan kemajuan dan kemungkinan akan terjadi kegagalan.

Pendidikan

Pendidikan merujuk pada suatu proses, teknik, dan metode pembelajaran yang bertujuan untuk mentransfer pengetahuan dari satu individu kepada individu lain melalui prosedur yang terorganisir dan sistematis dalam periode waktu yang relatif panjang. Menurut Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, pendidikan melibatkan perubahan sikap dan tata cara individu atau kelompok dalam usaha mengembangkan kedewasaan manusia melalui pengajaran dan pelatihan (Harsono, 2011). Hasibuan, seperti yang dikutip oleh (JAYANTI et al., 2013), menyatakan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman yang komprehensif terhadap lingkungan kita. Simamora (2004) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menentukan posisi pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Hal ini mempermudah jalur karir seseorang dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Pendidikan merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan nilai moral, sehingga pegawai tersebut memiliki nilai yang lebih dalam berbagai aspek kehidupan. Pendidikan sumber daya manusia (SDM) merupakan tahap pengembangan jangka panjang yang melibatkan praktik dan pengajaran sistematis yang berfokus pada konsep-konsep teoritis dan aplikatif (Adamy, 2016).

Sertifikasi

Pengertian sertifikasi adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007). Sedangkan Kunandar & Si (2010) menyatakan bahwa sertifikasi profesi adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada pegawai yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Simamora (2004) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Sertifikasi sering kali terkait dengan adopsi standar profesional yang ketat. Ini dapat mencakup etika profesional, praktik terbaik, atau pedoman kualitas yang harus diikuti oleh pegawai yang bersertifikasi. Dengan mengikuti standar ini, pegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Ini dapat berdampak positif pada kinerja serta mendukung pengembangan karir pegawai.

Nilai Kerja

Nilai kerja juga merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. Nilai kerja menurut AGUSTINA & DJASTUTI (2020), adalah orientasi dan sikap terhadap pekerjaannya di perusahaan, loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi, dan terhadap hubungan personal dengan anggota perusahaan. Nilai kerja sangat penting dimiliki setiap pegawai perusahaan, karena nilai kerja mempengaruhi produktivitas,

komitmen organisasi, perilaku organisasional, kepuasan kerja dan performa kerja (Greenberg & Baron, 2003). Nilai dan kerja mempunyai hubungan yang erat. Nilai yang positif dapat mempengaruhi sikap dan pandangan individu terhadap sesuatu Tindakan.

Pengembangan karir pegawai melibatkan upaya untuk meningkatkan kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Dalam konteks ini, nilai-nilai kerja yang positif dan konsisten akan berperan penting dalam kesuksesan pengembangan karir. Seorang pegawai yang memegang nilai-nilai kerja yang kuat cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, mengambil inisiatif untuk belajar dan berkembang, dan menjaga etika kerja yang baik.

Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka & Bakri, 2010). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya. Yuniarsih Tjutju (2013) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Semakin lama seseorang bekerja lebih terampil dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja yang baru beberapa tahun Milfayetty (2016). Dalam beberapa organisasi, masa kerja yang lebih lama dapat membuka peluang lebih banyak untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan. Organisasi cenderung memberikan kesempatan kepada pegawai yang telah lama bekerja untuk mengikuti program pengembangan khusus, seperti kursus, seminar, atau sertifikasi. Ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang dapat mendukung kemajuan karir mereka.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pegawai adalah sarana untuk mempersiapkan seseorang agar dapat mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal dalam aktivitas kerja yang terkait secara berkelanjutan. Seperti yang dijelaskan oleh AGUSTINA & DJASTUTI (2020), proses pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa individu dengan pengalaman dan kualifikasi yang sesuai dapat dipertimbangkan saat dibutuhkan. Mengikuti pendidikan formal, pelatihan, kursus, atau workshop yang relevan dengan bidang pekerjaan adalah cara yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini dapat melibatkan pengembangan kompetensi teknis, kepemimpinan, manajerial, atau keahlian khusus lainnya yang relevan dengan karir yang diinginkan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian dengan model studi empiris dalam bentuk pengujian hipotesis yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan serta penjelasan

terkait hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel atau lebih sehingga dapat mengatasi masalah yang dihadapi. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara daring kepada subjek penelitian yakni pegawai Bank Indonesia Sulawesi Selatan yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan peneliti. Penelitian ini akan dilakukan di Bank Indonesia Sulawesi Selatan.

Sidiq et al. (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Indonesia Sulawesi Selatan. Karakteristik pengguna produk yang ditentukan oleh peneliti yaitu pegawai Bank Indonesia Sulawesi Selatan yang telah mengikuti program Kelompok Pegawai Potensial yang dilaksanakan setiap semester selama tahun 2019-2023 dimana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dimana jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Sumber data yang ada dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yaitu melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Untuk membuktikan data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan reliabel maka dilakukan uji kualitas data melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas terhadap butir kuesioner yang digunakan. Salah satu model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini disebabkan karena terdapat lebih dari satu variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Descriptive Statistics

Berdasarkan hasil perhitungan distribusi frekuensi yang terdapat pada lampiran 1, dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan. Diketahui dari 45 responden diperoleh keterangan tentang Tingkat Pendidikan sebagai berikut: Variabel Tingkat Pendidikan memiliki lima item pernyataan. Dari lima item pernyataan tersebut diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pernyataan 3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,80 dan nilai rata-rata terendah ada pada butir pernyataan 4 dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju pada seluruh item pernyataan di tingkat pendidikan. Hal ini berdasarkan dengan dominasi jumlah frekuensi dan rata-rata jawaban dengan nilai 4,16.
2. Variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah sertifikasi. Diketahui dari 45 responden diperoleh keterangan tentang sertifikasi sebagai berikut: Variabel sertifikasi memiliki lima item pernyataan. Dari lima item pernyataan tersebut diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pernyataan 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,67 dan nilai rata-rata terendah ada pada butir pernyataan 5 dengan nilai rata-rata sebesar 3,47. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju pada seluruh

item pernyataan di sertifikasi. Hal ini berdasarkan dengan dominasi jumlah frekuensi dan rata-rata jawaban dengan nilai 4,59.

3. Variabel ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai kerja. Diketahui dari 45 responden diperoleh keterangan tentang nilai kerja sebagai berikut: Variabel nilai kerja memiliki empat item pernyataan. Dari empat item pernyataan tersebut diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pernyataan 1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,76 dan nilai rata-rata terendah ada pada butir pernyataan 3 dengan nilai rata rata sebesar 3,18. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju pada seluruh item pernyataan di nilai kerja. Hal ini berdasarkan dengan dominasi jumlah frekuensi dan rata-rata jawaban dengan nilai 4,31.
4. Variabel keempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah masa kerja. Diketahui dari 45 responden diperoleh keterangan tentang masa kerja sebagai berikut: Variabel masa kerja memiliki lima item pernyataan. Dari lima item pernyataan tersebut diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pernyataan 3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,78 dan nilai rata-rata terendah ada pada butir pernyataan 1 dengan nilai rata rata sebesar 3,84. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju pada seluruh item pernyataan di masa kerja. Hal ini berdasarkan dengan dominasi jumlah frekuensi dan rata-rata jawaban dengan nilai 4,38.
5. Variabel kelima yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Diketahui dari 45 responden diperoleh keterangan tentang kinerja pegawai sebagai berikut: Variabel kinerja pegawai memiliki lima item pernyataan. Dari lima item pernyataan tersebut diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pernyataan 5 dengan nilai rata-rata sebesar 4,74 dan nilai rata-rata terendah ada pada butir pernyataan 4 dengan nilai rata rata sebesar 4,16. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju pada seluruh item pernyataan di kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan dengan dominasi jumlah frekuensi dan rata-rata jawaban dengan nilai 4,57.

Tabel 1. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.743	5.336		.889	.379
	X1	.320	.052	.385	6.190	.000
	X2	.267	.050	.333	5.349	.000
	X3	.319	.173	.244	4.838	.000
	X4	.814	.153	.637	5.328	.000

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665a	.442	.458	1.911

Menurut Yuniarsih Tjutju (2013) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis melalui SPSS, data statistik menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Artinya, jika tingkat pendidikan semakin tinggi maka akan semakin terbuka peluang pengembangan karir pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Marjoni (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap pengembangan karir pegawai. Temuan penelitian tersebut konsisten dengan pandangan yang diajukan oleh Adamy (2016) mengenai pengaruh tingkat dan jenis pendidikan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang akan diberikan kepada mereka. Berdasarkan hasil riset disimplkan pendidikan serta latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Didukung oleh teori dari Gorda (2004) menyatakan diklat ialah faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir dan sebagai proses kegiatan untuk membetulkan dan meningkatkan pengetahuan serta kecerdasan sesuai keinginan dari organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Tujuan utama suatu program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi pegawai sehingga memungkinkannya berkinerja lebih baik dalam organisasinya. Itu pun dengan catatan bahwa pelatihan berhasil membuat orang yang mengikutinya belajar sesuatu. (Widodo, 2018). Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS, data statistik menunjukkan bahwa variabel sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika kesempatan pelatihan bersertifikasi yang didapatkan pegawai semakin banyak maka akan berdampak positif juga pada pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Jayanti (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sertifikasi yang diberikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Menurut hasil pengilahan data statistika menunjukkan bahwa variabel nilai kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini dapat diartikan jika pegawai menerapkan nilai kerja yang menjadi pedoman instansi dalam hal ini Bank Indonesia, maka akan mendukung keseharian dalam menjalankan aktivitas pekerjaan yang tentunya akan berdampak baik juga pada pengembangan karir pegawai dikarenakan berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan terdapat penilaian kinerja yang didalamnya mencakup indikator penerapakan nilai kerja oleh pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai kerja dan pengembangan karir pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan mengenai masa kerja pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini tampak dari setiap indikator yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan bahwa variabel masa kerja seorang pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Artinya, jika masa kerja semakin yang semakin lama maka akan mendukung

pengembangan karir pegawai. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin berkembang pengalaman dan keahlian yang dimiliki dalam pekerjaannya. Ini berarti bahwa mereka telah menguasai dengan baik bidang pekerjaan yang mereka tekuni. Namun, hal ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti tingkat komitmen kerja dan motivasi yang dimiliki. Masa kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh penelitian Suwandana pada tahun 2017. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan pengembangan karir pegawai. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Secara simultan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05, artinya variabel pendidikan, sertifikasi, nilai kerja, dan masa kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut juga didukung oleh hasil analisis statistik yang diperoleh peneliti bahwa hubungan antar variabel yang diketahui melalui nilai Adjusted R Square. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, sertifikasi, nilai kerja, dan masa kerja memiliki pengaruh kontribusi sebesar 45.8% terhadap variabel Loyalitas Pengguna. Sedangkan 54,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Jadi disimpulkan semakin baik keempat variabel tersebut yang dimiliki pegawai akan berdampak pada peningkatan pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan tentang Pengaruh Pendidikan, Sertifikasi, Nilai Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (individu) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu memengaruhi pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dapat diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial (individu) menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sertifikasi mampu memengaruhi pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua dapat diterima.
3. Hasil pengujian secara parsial (individu) menunjukkan bahwa nilai kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel nilai kerja mampu memengaruhi pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga dapat diterima.
4. Hasil pengujian secara parsial (individu) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja mampu memengaruhi pengembangan karir pegawai Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat dapat diterima.
5. Variabel Pendidikan, Sertifikasi, Nilai Kerja dan Masa Kerja secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai secara signifikan. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Referensi :

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. <https://repository.unimal.ac.id/6943/>
- AGUSTINA, N. A., & DJASTUTI, I. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA (WORKFAMILY CONFLICT) TERHADAP KINERJA WANITA KARIER DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Wanita PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis. <https://repofeb.undip.ac.id/6047/>
- Ali, R. E. F. (2013). *Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang)*. Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/75720/peranan-budaya-organisasi-dalam-meningkatkan-komitmen-pegawai-studi-kasus-pada-p>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Harsono, M. S. (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai desain penelitian kualitatif*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- JAYANTI, A. A. S. S., NETRA, K., & SALIT, G. (2013). *Pengaruh prestasi kerja, pendidikan, pengalaman kerja, pengenalan, dan kesempatan untuk tumbuh terhadap pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar*. Udayana University.
- Kunandar, S. P., & Si, M. (2010). *Guru profesional implementasi kurikulum satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi Guru*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Milfayetty, S. (2016). THE SELF DETERMINATION OF THE VOCATIONAL SCHOOL'S PRINCIPALS IN IMPROVING THE GRADUATES' COMPETENCES. *International Journal of Information Research and Review*, 3(9), 2790-2794. <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/52417>
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*.
- Prameswari, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1368-1397. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/27879/179>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228. <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf23>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Tarwaka, P., & Bakri, L. S. (2010). *Ergonomi Industri Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Solo: Harapan Press Solo.
- Taufiqurokhman, D., Sos, S., & Si, M. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama, Jakarta.

Widodo, S. E. (2023). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.

Yuniarsih Tjutju, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.