

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI PUSKESMAS LANRISANG KABUPATEN PINRANG TAHUN
2013**

**HUSNIA
K11110279**



*Skripsi ini diajukan sebagai salah satu
syarat untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan masyarakat*

**JURUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

RINGKASAN

**Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Skripsi, Februari 2014**

HUSNIA

**“HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI PUSKESMAS LANRISANG KABUPATEN PINRANG
TAHUN 2013 ”**

(x + 79 halaman + 17 tabel + 7 lampiran)

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengembangan karier dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan crosssectional. Jumlah sampel 38 responden dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dengan prestasi kerja pegawai, responden yang pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 20 orang, 14 orang (70%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 6 orang (30%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Pelatihan dengan prestasi kerja pegawai, menunjukkan bahwa Responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 32 orang, terdapat 24 orang (75%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 8 orang (25%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Promosi dengan prestasi kerja pegawai menunjukkan bahwa responden yang pernah dipromosikan sebanyak 6 orang, terdapat 5 orang (83,3%) yang prestasi kerja yang cukup dan 1 orang (16,7%) yang prestasi kerja yang kurang .

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013. Ada hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013. Tidak ada hubungan promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013. Disarankan Pegawai yang belum pernah melanjutkan pendidikannya apabila ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebaiknya sesuai latar belakang pendidikan sebelumnya. Dalam pelaksanaan dan pengikutsertaan pelatihan pada pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Pelatihan yang lebih berhubungan dengan tupoksinya baik itu pelatihan teknis, structural maupun fungsional dengan lebih memperhatikan lagi pegawai yang lebih pantas

untuk mengikuti pelatihan tersebut, serta pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan agar di ikutkan apabila ada pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pemberiaan tunjangan jabatan kepada pegawai fungsional Puskesmas yang dipromosikan.

Daftar Pustaka : 30 (1994-2013).

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Promosi, Prestasi Kerja Pegawai.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tiada kata yang paling indah, tiada sanjungan yang paling mulia hanyalah Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat limpahan rahmat dan nikmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Tak lupa pula Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan setulus-tulusnya kepada Ayahanda tersayang **Drs.H.Nasir** dan Ibunda tersayang **Dra.Hj.Marwati** serta Saudara-saudaraku Mursid Nasir S.Kom, Evi Purnama, Wafiq Aziza atas segala dorongan, kasih sayang, pengorbanan, dan doa restu selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan setulus-tulusnya kepada **Bapak Prof.Dr.Indar,SH.MPH.**, selaku Dosen Pembimbing I, dan **Ibu. Balqis, SKM. M.Kes. M.Sc.PH.**, selaku Dosen Pembimbing II. Yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari

kesempurnaan, sehingga penulis berharap kepada pembaca yang budiman, agar dapat memberikan saran dan masukan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya Izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. dr. Alimin Maidin, MPH** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
2. **Bapak Dr, drg, A. Zulkifli Abdullah, M.Kes** selaku Pembantu Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
3. **Bapak Dr. Darmawansyah, SE.MS** selaku Ketua Jurusan AKK Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar
4. **Ibu Prof. Dr. Hj. Asiah Hamzah, Dra, MA, Bapak Dr. Darmawansyah, SE.MS, dan Bapak Awaluddin SKM, M.Kes** dan selaku Dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan masukan kepada penulis.
5. **Bapak Prof. Dr. Ridwan Amiruddin, SKM, M.Kes, MSc, PH.** selaku pembimbing Akademik.
6. Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang , Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. Yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
7. Ibu Hj. Kasmawati Side SKM, M.Kes selaku Kepala Puskesmas Lanrisang beserta staffnya yang telah membantu selama penelitian.
8. Dosen dan staf FKM Jurusan AKK, yang telah banyak membantu penulis selama menjalankan kegiatan perkuliahan.

9. Sahabat-sahabatku Innha Hakim, Citra Muzzakir dan Pangerannya , Anita Octaviani, DwiInci yang selama ini setia menemaniku dalam suka dan duka.
I love you Guys.
10. Geng “G” Dilla, Indriani, Mhila, Fate. I never forget you! I miss you geng G
11. Teman PBL Buloa dan Teman KKN Desa Lantang atas kebersamaan kita yang sungguh tak terlupakan.
12. Geng Jokar, Kia,Hera,Uli dan Yuyu si calon dokter. Akan indah waktunya JOKAR. Keep spirit, Jodoh ditangan Tuhan.
13. Seluruh teman-teman angkatan 2010, khususnya teman-teman AKKers (Dian M, Dianbau2, Ade’ni, Eky, Vira, Mita, Milah, Mey, Enci, Widy dan lainnya) yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan inspirasi bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2014

HUSNIA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Pengembangan Karir	10
1. Pendidikan.....	10
2. Pelatihan.....	17
3. Promosi	21
B. Tinjauan Tentang Prestasi Kerja	25
C. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil	27
D. Tinjauan Tentang Puskesmas.....	28
E. Tinjauan tentang Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai	31
BAB III: KERANGKA KONSEP	
A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti	33
B. Pola Pikir Variabel Yang Diteliti.....	34
1. Kerangka Teori	34
2. Kerangka Konsep.....	35
3. Definisi Operasional	36
C. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB IV: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel	42
D. Cara Pengumpulan Data	42
E. Cara Pengumpulan dan Pengambilan Data.....	43
F. Analisis Data	44

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang	49
B. Hasil Penelitian	
1. Karakteristik Umum Responden	52
2. Distribusi Responden Terhadap Variabel Yang Diteliti .	54
3. Analisis Hubungan Variabel Dependen dan Variabel Independen	59
C. Pembahasan	
1. Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai...	64
2. Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Pegawai.....	67
3. Hubungan Promosi dengan Prestasi Kerja Pegawai.....	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Sarana dan Prasarana Kesehatan di Puskesmas Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	49
2. Disrtribusi Posyandu dan Kader Posyandu Berdasarkan Desa dan Kelurahan Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	49
3. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	51
4. Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	51
5. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Berdasarkan SK Pertama Tahun 2013	51
6. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	53
7. Distribusi Responden Menurut Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Setelah Menjadi Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	54
8. Distribusi Alasan Responden Yang Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	54
9. Distribusi Alasan Responden yang Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang	55
10. Distribusi Responden Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan Sejak Menjadi Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013	56

11. Distribusi Frekuensi Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 57
12. Distribusi Responden Pelatihan Mempengaruhi Prestasi Kerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 57
13. Distribusi Responden Menurut Promosi Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 58
14. Distribusi Responden Menurut Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 59
15. Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 60
16. Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 62
17. Hubungan Promosi dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013 63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian.
2. Kerangka Operasional Penelitian
3. Daftar Tabel Data, Definisi Operasional, dan Sintesa Penelitian.
4. Output Analisis Hasil Penelitian.
5. Master Tabel.
6. Keterangan Master Tabel.
7. Surat Izin Pengambilan Data Awal Dari Wakil Dekan I FKM UNHAS.
8. Surat Izin Penelitian Untuk Bupati Pinrang.
9. Surat Izin Penelitian dari Sekertaris Daerah Kabupaten Pinrang.
10. Surat Keterangan telah melakukan penelitian di Puskesmas Lanrisang
Kabupaten Pinrang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah harus menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan sesama instansi pemerintah lainnya terkait penyelenggaraan pelayanan publik maka setiap instansi harus memiliki berbagai aspek penunjang terlebih lagi aspek utama dalam kegiatan penyelenggaraan pelayanan publik. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan instansi dalam menyelenggarakan pelayanan publik ialah aspek sumber daya manusia. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Jepang mencapai 4,5 juta dari 127 juta jiwa penduduk. Jumlah rasio PNS di Jepang hanya 8%. Hal ini lebih tinggi di banding di Indonesia. Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada saat ini diperkirakan berjumlah 4.732.472 orang (data BKN tahun 2010). Dari jumlah tersebut, berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dirinci sebagai berikut S D 110.816 orang, SLTP 150.353 orang, SLTA/SMU 1.693.115 orang, D1 s/d D4 1.251.724 orang, S1 1.423.238 orang, S2 95.512 orang dan S3 9.714 orang (lampiran 3). Berdasarkan data tersebut di atas, dapat dinilai bahwa kualitas sumber daya kepegawaian masih jauh dari yang diharapkan, sehingga tidak mustahil menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan penyebab

rendahnya kinerja dan wawasan PNS secara keseluruhan. Secara total rasio, jumlah rasio PNS di Indonesia 2 % dari total masyarakat yang dilayani, adapun jumlah penduduk Indonesia sekitar 238 juta jiwa, hal ini berarti berarti rasio PNS terhadap jumlah penduduk Indonesia adalah 1 : 50, 1 orang pegawai melayani sekitar 50 masyarakat. Kenyataan demikian tentunya akan berimplikasi terhadap tingkat dan kualitas layanan publik yang diberikan oleh PNS. Hal ini jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan Negara Singapura yang rasionya mencapai 2,81 % dan Negara Malaysia yang mencapai 3,67% dan Negara OECD lainnya seperti 19% di Inggris, 22% di Perancis , 32% di Swedia, 15% di Jerman (lampiran 3) .

Pegawai Negeri Sipil untuk tenaga kesehatan sendiri menurut laporan WHO tahun 2006 menunjukkan bahwa Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis sumber daya manusia kesehatan, baik jumlahnya yang kurang maupun distribusinya padahal diketahui berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan merupakan kunci utama dalam keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Tenaga kesehatan memberikan kontribusi hingga 80% dalam keberhasilan pembangunan kesehatan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam mencapai keberhasilan pembangunan kesehatan diperoleh melalui berbagai cara, satu di antaranya ialah dengan adanya pengembangan karir (pegawai). Pengembangan karir sangat penting untuk suatu organisasi, karena pengembangan bertujuan

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Di Negara Jepang melaksanakan pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan Pelatihan yang sesuai dengan tupoksi akan diberikan secara berkelanjutan dan berkesinambungan baik di dalam maupun di luar Jepang. Local Autonomy College merupakan institusi yang dipergunakan oleh pemerintah daerah untuk meng-up grade kualitas pegawainya. Untuk mengikuti pendidikan di tempat ini pun sangat sulit karena dilakukan seleksi ketat sehingga hanya pegawai yang memang dianggap mampu yang mengikuti pendidikan di tempat ini. Oleh karena itu tidak mengherankan apabila PNS Jepang akan berlomba untuk bekerja baik agar bisa mendapatkan promosi berupa kenaikan golongan.

Negara tetangga yang merupakan negara maju seperti Singapura juga melakukan pengembangan karir pada pegawai negerinya. Pengembangan karir yang dilakukan di Singapura satu di antaranya ialah promosi ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Promosi pada pegawai yang dilakukan berpegang pada prinsip-prinsip : (1) potensi pegawai menentukan tingkat/laju promosi ; (2) promosi tergantung pada kinerja ; dan (3) pedoman gerak maju promosi menentukan langkah promosi sehingga seorang pegawai tidak akan dipromosikan melebihi kemampuannya. Pokok-pokok kebijakan yang mengatur promosi bagi pejabat struktural baik di pemerintah propinsi/kabupaten/kota maupun di pemerintah pusat lebih memfokuskan pada kapasitas dan potensi individu yang ditunjukkan dengan hasil tes (seperti

fit and proper test), seperti 1) Kemampuan dan kinerja nyata yang diakui instansi yang bersangkutan; 2) Lulus tes (terbaik) dari calon yang ada (seperti fit and proper test tersebut); dan 3) Persyaratan administratif. Perpaduan dari tiga komponen tersebut mendapatkan calon terbaik.

Sama halnya Negara Jepang dan Singapura, pemerintah Indonesia secara umum telah mengupayakan peningkatan sumber daya manusianya (pegawai) melalui pengembangan karir yang direalisasikan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi, dan promosi. Di Indonesia sendiri dalam promosi jabatan pegawai memegang prinsip yaitu seorang pegawai memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, semua unsur penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam dua tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, sehat jasmani dan rohani. Namun hal ini relatif tidak berjalan sebagaimana mestinya, tidak jarang hal ini menjadi topik hangat yang diperbincangkan. Berbagai kekeliruan dan penyimpangan mewarnai upaya-upaya pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusianya seperti halnya promosi jabatan. Hasil Penelitian yang dilakukan Akhyar Efendi dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa informasi dari seorang key informan, di Indonesia sudah menjadi rahasia umum bahwa kedekatan yang terjalin oleh seseorang dengan Kepala Daerah tertentu akan berdampak pada promosi jabatan, tidak sedikit orang yang naik jabatannya (dipromosikan) ialah orang-orang yang memiliki kedekatan tertentu oleh kepala daerah sehingga secara tidak langsung ini akan memengaruhi prestasi kerja pegawai.

Di Sulsel sendiri, khususnya Kabupaten Pinrang juga terkontaminasi oleh penyakit birokrasi yang sama walaupun tidak semua instansi pemerintah yang ada telah terkontaminasi. Tidak hanya dari aspek promosi, aspek pendidikan dan pelatihan juga banyak disoroti jika dikaitkan dengan prestasi kerja sebab tidak jarang pegawai yang sudah mengikuti pelatihan tetap saja tidak mengalami peningkatan kinerja. Ini yang perlu kita cari jalan keluarnya bersama-sama.

Berbicara mengenai pengembangan karir pegawai di lingkup pemerintah Kabupaten Pinrang, di salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan yakni Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Lanrisang yang terletak di kecamatan Lanrisang, dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya mulai dari kepala puskesmas, staf, hingga bidan telah dilakukan berbagai pendidikan, pelatihan guna meningkatkan prestasi kerjanya dalam hal penyelenggaraan pelayanan kesehatan namun kadang pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan latar belakangnya, ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia di Puskesmas tersebut (Kasmawati Side,2013).

Berdasarkan profil kesehatan Puskesmas Lanrisang Tahun 2012 menunjukkan jenis pegawai berdasarkan tingkat pendidikan baik yang menduduki jabatan struktural maupun fungsional yaitu sebanyak 38 pegawai dengan tingkat pendidikan Dokter Umum 1 orang, Dokter gigi 1 orang, S.2 1 orang, SKM S.1 2 orang, Perawat D3 10 orang, SPK 4 orang, Bidan D3 6 orang, Bidan PTT 5 orang, Gizi D3 1 orang, Kesling D3 2 orang, Rekam

medik 1 orang, Laboratorium 1 orang, SMA 1 orang, Apoteker 1 orang, Perawat gigi 1 orang, ini berarti masih adanya kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat mengembangkan diri mereka dalam hal pendidikan. Hasil penelitian yang di lakukan Setiawan (2007) di Kantor Dinas Kabupaten Jeneponto. Ditemukan sebanyak (65,45 %) pegawai belum pernah mengikuti pendidikan lanjutan dengan alasan tidak punya biaya karena pemerintah memiliki keterbatasan anggaran.

Faktor dalam peningkatan pengembangan karir pegawai salah satunya adalah pelatihan. Berdasarkan penelitian Edot Marta Sumarta di Pt Benua Etam Jaya Mandiri Samarinda menunjukkan bahwa pelatihan karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat melatih karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan pengetahuan, dengan karyawan memiliki wawasan yang luas dan akan membawa pengaruh terhadap perkembangan dan kualitas perusahaan.

Promosi juga merupakan faktor dalam peningkatan pengembangan karir pegawai. Menurut Soekidjo Notoadmodjo (1992) menyatakan pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu reward, adanya ganjaran peransang berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Agnetha Judas (2013) di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Manado menyimpulkan promosi jabatan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Promosi merupakan salah satu bagian dari

pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Puskesmas Lanrisang merupakan ujung tombak dari peranan pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat luas yang ada di kecamatan Lanrisang. Sehingga pembinaan bagi pegawai yang ada di puskesmas tersebut amatlah penting demi terwujudnya pelayanan kesehatan yang optimal namun instansi pemerintah berupa puskesmas ini juga tidak lepas dari berbagai sorotan masyarakat.

Menurut salah satu masyarakat yang pernah mengakses puskesmas tersebut kepada peneliti saat pengambilan data awal mengatakan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pegawai puskesmas Lanrisang tidak optimal karena adanya pegawai tidak datang ke puskesmas tepat waktu. Hal ini dibenarkan oleh Kepala Puskesmas, beberapa faktor pegawai tidak tepat waktu ke Puskesmas misalnya pegawai yang bermukim jauh dari puskesmas sehingga memiliki waktu ekstra untuk sampai ke puskesmas dan tidak hanya itu, ada pula pegawai yang sering terlambat ke puskesmas karena memiliki bayi sehingga membutuhkan waktu di pagi hari untuk mengurus bayi mereka sebelum berangkat kerja (Kasmawati Side,2013).

Fenomena di atas tentu saja mengisyaratkan bahwa pentingnya pengembangan karir bagi pegawai secara optimal, tidak hanya melaksanakan pendidikan dan pelatihan tetapi juga promosi sehingga diharapkan tercipta prestasi kerja bagi seluruh elemen yang ada di puskesmas tersebut. Inilah yang mendorong penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut dalam

penelitian ini, dengan judul: “Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan : **“Apakah Ada Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang?”**

C. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan pengembangan karier dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.

b. Tujuan Khusus

a. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karier ditinjau dari pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.

b. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karier ditinjau dari pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.

c. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karier ditinjau dari promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh tambahan pengalaman dan pengetahuan mengenai masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta pengalaman dalam mengaplikasikan teori.

2. Bagi Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang

Hasil dari penelitian untuk memberi gambaran tentang hubungan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Pengembangan Karir

Hasibuan (2000) pengembangan merupakan segala usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan karir mengacu pada masalah staf dan personil dalam proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum, yang sesuai dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang biasanya berupa mutasi kerja.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan pelatihan kerja baik teknis maupun manajerial. Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan definisi pengembangan karir sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia berperan penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Berdasarkan uraian pernyataan di atas, dapat diartikan bahwa pengembangan karir hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta pedoman pada pelatihan yang dibutuhkan organisasi saat itu maupun yang akan datang.

Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan cara nondiklat

Contoh cara pengembangan karier melalui cara diklat yaitu :

1. Melanjutkan pendidikan karyawan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
2. Memberikan pelatihan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.
3. Memberi pelatihan sambil bekerja.

Contoh cara pengembangan karier melalui cara nondiklat yaitu :

1. Memberi penghargaan kepada karyawan.
2. Memberi sanksi karyawan.
3. Mempromosikan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi.
4. Merotasi karyawan ke jabatan yang lain setara dengan jabatan semula.

Secara umum manfaat pengembangan karir adalah

- a. Mengembangkan prestasi kerja.
- b. Mencegah terjadinya pegawai yang minta berhenti untuk pindah kerja, dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- c. Sebagai wahana untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- d. Mengurangi subyektivitas dalam promosi.
- e. Memberi kepastian dihari kedepan.

- f. Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas.

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan sumber daya manusia dalam organisasi perlu dididik, dilatih dan dimutasi untuk mewujudkan efektivitas pengembangan karir. Secara keseluruhan dapat dipahami bahwa pengembangan karir dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat fokus yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu upaya sadar dan terencana untuk dapat memberikan suatu wahana dan wawasan tentang pengetahuan kerja dan cara mengerjakan pekerjaan sesuai orientasi kemajuan pekerjaan. Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Akan berbeda karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan tinggi. Aktualisasinya dapat di lihat bahwa karyawan yang memiliki pendidikan, dalam melaksanakan aktivitas kerjanya lebih mudah mengembangkan dan lebih memahami tentang perencanaan kerja, dan metode pelaksanaan pekerjaan hingga keberhasilan menjalankan pekerjaan dengan baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah cenderung memperlihatkan ketidaktahuan dan kelambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan bahkan cenderung terbekalai.

Indikator dalam menentukan suatu peningkatan pendidikan karyawan dapat dilihat dari pendidikan formal yang ditamati, sebagai bukti bahwa

karyawan tersebut memiliki pengetahuan dan wawasan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan penguasaan disiplin ilmu, sehingga dapat dibedakan antara karyawan yang berpendidikan S3, S2, S1, Diploma, SMA, SMP dan SD. Artinya, makin tinggi pendidikan yang dimiliki maka akan memudahkan di dalam mengembangkan sumber daya manusianya pada suatu organisasi. Keberhasilan suatu kegiatan organisasi dalam menerapkan fungsi manajemen dengan baik dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh tingkat peran dan andil dari individu sumber daya manusia. Individu sumber daya manusia yang dapat merancang, merencanakan, mengendalikan dan mengembangkan suatu kegiatan pengelolaan dengan baik adalah individu yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik tentang dinamika kerja yang dihadapinya dan cara-cara mengembangkan suatu aktivitas kerja, yang tidak terlepas dari peran pendidikan individu sumber daya manusia baik dilihat dari jenjang pendidikan, latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang dimilikinya. Edwin B. Flippo , mengemukakan bahwa pendidikan adalah *concerned with increasing general knowledge and understanding our total environment*'. Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Pendapat tersebut merupakan pemahaman bahwa suatu pendidikan adalah suatu peningkatan secara umum mengenai pengetahuan dan pemahaman tentang kondisi lingkungan secara menyeluruh tentang berbagai hal yang perlu diketahui. Dalam suatu organisasi lingkungan yang dimaksud

adalah lingkungan kerja yang harus diketahui berdasarkan pemahaman dan pengetahuan tentang seni dan ilmu mengkondisikan suatu dinamika kerja yang dihadapi dalam rangka mewujudkan suatu aktivitas pengelolaan dunia kerja yang sesuai dengan pengembangan fungsi ilmu manajemen. Martoyo (1996), menyatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh langsung yang dengan cepat merubah cara berpikir seseorang dengan penambahan ilmu pengetahuan seseorang dapat bersikap simpatik dan berpandangan luas. Proses tersebut di dapat melalui berbagai lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta, keluarga dan masyarakat. Pendapat ini merupakan pendapat tentang pentingnya suatu pendidikan yang memiliki suatu efek yang langsung berdampak terhadap cara berpikir seseorang dalam memahami lingkungan kerjanya dengan mengelola suatu fungsi manajemen, di mana dasar-dasar pemahaman manajemen tersebut dapat diperolehnya melalui lembaga pendidikan baik formal maupun informal.

Lembaga formal dapat melalui lembaga pendidikan sekolah baik negeri maupun swasta, sedangkan lembaga informal dapat melalui pendidikan keluarga dan pengembangan pemberdayaan masyarakat melalui paket pengelolaan manajemen kemasyarakatan. Cahyono (1992), mengatakan bahwa pendidikan adalah suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berfikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada. Pengertian pendidikan yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya pengaruh pendidikan itu bagi karyawan dalam suatu organisasi,

mengapa dikatakan demikian, karena dengan adanya pendidikan yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung mampu menerapkan ilmu pengetahuan secara teoritis yang didapatkan selama mengikuti pendidikan sesuai latar belakang dan disiplin ilmu yang ditekuni.

Pendidikan karyawan disini adalah kegiatan pengembangan karir, untuk meningkatkan total dari karyawan diluar kemampuan dibidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Hasbullah (2005 : 53) mengemukakan ditinjau dari sudut tingkatan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Jenjang pendidikan formal untuk pendidikan tinggi terdiri dari Akademi, Institut, Sekolah Tinggi, dan Universitas, yang didalamnya sudah termasuk jalur pendidikan melalui Diploma Tiga, Strata Satu, dan Strata Dua. Sehubungan dengan hal tersebut jika dikaitkan dengan pengembangan sumberdaya manusia melalui pendidikan tersebut diberikan kesempatan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan pada pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi negeri maupun swasta seperti diploma tiga, strata satu, dan strata dua, yang tujuannya untuk peningkatan kemampuan secara teoritis dalam pelaksanaan tugas pokok, sehingga antara teori dan praktek menjadi suatu yang sinkron dan saling mendukung di dalam meningkatkan kemampuan pengembangan sumberdaya manusia yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam suatu organisasi atau unit kerja yang ditempatkan sumber daya manusia aparatur atau karyawan baru, untuk suatu jabatan tertentu atau

dimana karyawan lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan karyawan tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah karyawan tersebut ikut pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Seorang karyawan yang ditugaskan untuk menjabat sesuatu jabatan tertentu, ia memang sudah mempunyai pendidikan, namun belum baik . Agar ia mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, maka ia masih perlu diberikan pendidikan dan pelatihan khusus. Pendidikan dan pelatihan (pelatihan) sesungguhnya tidak sama. Walaupun banyak persamaan, kedua-duanya berhubungan dengan memberikan bantuan kepada karyawan, agar karyawan tersebut dapat berkembang ketinggian kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi. Pendidikan sifatnya lebih teoritis, dan keahlian jadi lebih bersifat praktis.

Manullang (1994) menyatakan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan agar karyawan dapat cepat berkembang. Sukar bagi seorang karyawan untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia aparatur yang dapat berkembang hanya dengan melalui pendidikan. Betapa banyaknya sumber daya manusia aparatur yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia aparatur akan lebih meningkat melalui pendidikan dan pelatihan. Itulah sebabnya mengapa pendidikan bertujuan untuk mempercepat perkembangan para karyawan.

Pendidikan/pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dharma (2004:26) menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kesempatan kepada individu sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan dan sikap yang diperlukan. Pelatihan menjadi tanggungjawab seluruh manajemen suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pelatihan sebaiknya diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya sebagai perbandingan antara teori dengan praktek.

2. Pelatihan

Pelatihan di definisikan oleh Ivancevich (dalam Ruky,2003), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk

menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Sikula (dalam As'ad, 2001) mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk waktu yang tertentu.

As'ad (2001) mengemukakan pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap relevan terhadap pekerjaan.

Menurut Wedy & Yulk (dalam As'ad, 2001:71), ada 3 alasan mengapa latihan personel itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, di antaranya:

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan tekniknya, untuk promosi maupun mutasi.

- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, *labor turn over* dan meningkatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang mengikuti pelatihan tanpa adanya minat padanya sudah tentu tidak akan membawa hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, dengan timbulnya minat, maka perhatiannya terhadap latihan yang dijalani akan semakin besar (As'ad, 2001). Oleh karena itu, sebelum karyawan menjalani pelatihan, hendaknya kepada karyawan diberikan penjelasan mengenai arti dan tujuan pelatihan terlebih dahulu. Dengan adanya pemahaman tersebut, maka para karyawan yang akan mengikuti pelatihan akan termotivasi untuk mengikutinya.

Pendidikan/pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia aparatur. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para aparatur. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para aparatur mengetahui apa yang dilakukan.

Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan

manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri. Seringkali terdapat perbedaan persepsi dikalangan pejabat dan manajer sumberdaya manusia tentang perbedaan pelatihan dan pengembangan menurut Siagian (2002) perbedaan tersebut pada intinya, bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para aparatur melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Pelatihan dari uraian di atas yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para aparatur harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan aparatur. Pengembangan karir aparatur adalah suatu proses perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan perencanaan yang lebih besar pada masa yang akan datang. Dengan kata lain pengembangan karir aparatur merupakan suatu cara yang dihadapi organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan. Menurut Sastrohadiwiryono (2002) menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kunci manajemen sumber daya manusia dan tanggungjawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya efektifitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius baik yang menyangkut sarana maupun prasarannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan. Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan. Pelatihan menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu pelatihan umum, pelatihan keahlian dan pelatihan kejuruan. Pelatihan umum dilaksanakan di dalam dan diluar suatu organisasi, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta dengan tujuan

mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan dan keterampilan umum. pelatihan keahlian merupakan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan. sedangkan pelatihan kejuruan adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang bertaraf lebih rendah daripada pelatihan keahlian.

3. Promosi Jabatan

Membahas mengenai promosi jabatan, beberapa teori yang dapat digunakan antara lain teori “tujuan”, teori “hasil”, teori “kepentingan”, teori “prestasi”, teori “tindakan”. Teori-teori ini memiliki relevansi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi di dalam mengembangkan sumber daya manusianya mengarahkan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, SDM dipromosikan dalam suatu promosi kedudukan atau jabatan yang strategis, maju dan berkembang. Nicholas (2002) menyatakan *the organization in achieve of goal through promotion. The successful of organization in development of human resource appointment by so far the application of promotion by employee.* Organisasi mencapai tujuan melalui promosi kerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan SDMnya ditentukan oleh Sejauh mana penerapan promosi kerja bagi karyawan. Hal ini menjadikan promosi mempunyai kaitan terhadap suatu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang berhasil dalam kenyataannya

menunjukkan bahwa suatu tujuan tercapai banyak ditentukan oleh SDM yang memiliki kepentingan organisasi tersebut untuk maju. Ukuran dalam melihat suatu kepentingan SDM dalam suatu organisasi tercermin dari kegiatan promosi yang sering diterapkan. Setiap organisasi yang maju dalam mempromosikan SDMnya pada promosi kedudukan atau jabatan ditunjukkan dengan tercapainya hasil kerja yang optimal. Dasar inilah yang melahirkan adanya teori hasil yang diperkenalkan oleh Nisbith (2003) menyatakan *the result is attempt of optimal achieving which doing by person which success to promotion of position*. Hasil adalah upaya pencapaian optimal yang dilakukan oleh orang-orang yang berhasil dipromosikan menduduki jabatan.

Hal ini berarti keberhasilan suatu organisasi dalam mempromosikan karyawan dalam suatu posisi jabatan atau kedudukan mempunyai arti terhadap hasil yang dicapai untuk tujuan organisasi. Hasil merupakan nilai apresiasi dan aktualisasi setiap orang dalam organisasi untuk maju dan berkembang.

Suatu organisasi di dalamnya terdiri dari berbagai orang yang bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan sesuai dengan kepentingannya. Adanya promosi jabatan merupakan unsur kepentingan utama yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi. Stockholm (1998) menyatakan *the progress an organization have relate from the interest by everyone to cooperation in achieve of goal. The interest represent of core a process to cooperation in achieving of goal*. Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari adanya berbagai kepentingan dari setiap orang untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Kepentingan merupakan inti suatu proses kerjasama dan

pencapaian tujuan. Berarti promosi suatu jabatan memerlukan adanya kepentingan agar setiap orang dalam organisasi memiliki kemampuan kerjasama dan mengapresiasi atau mengaktualisasikan suatu tujuan dari kepentingan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Keberhasilan pengembangan karir SDM tercermin dari keberhasilan dalam mempromosikan karyawan yang memiliki kelayakan untuk menduduki suatu posisi yang strategis dalam memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut. Suatu promosi jabatan diperlukan berdasarkan kebutuhan dinamika organisasi.

Suatu organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia selalu mempertimbangkan adanya unsur prestasi, pengalaman kerja/kesenioran, dan penguasaan kerja. Seorang karyawan layak diangkat atau dipromosikan karena menunjukkan prestasi dalam bidang kerjanya, ditunjang oleh adanya pengalaman kerja yang handal dan mandiri dan mampu mengembangkan bentuk penguasaan kerja sesuai dengan tingkat kemajuan kerja.

Teori yang mendasari pentingnya promosi jabatan dalam suatu organisasi, tidak terlepas dari teori "prestasi" dari Ritzer dalam Rivai (2005) menyatakan bahwa *a activities of promotion on the principle it represent the acknowledgment about the successful by people in achieve of the best success of prestation*. Setiap kegiatan promosi pada prinsipnya merupakan pengakuan tentang keberhasilan seseorang dalam mencapai prestasi yang gemilang. Pandangan teori yang dikemukakan di atas menempatkan bahwa setiap karyawan yang layak untuk dipromosikan adalah orang yang memiliki prestasi

gemilang tentang dunia kerja yang ditekuninya. Hal ini penting mengingat bahwa tidak mungkin suatu tindakan kerja dapat diterapkan dengan berprestasi tanpa adanya pengalaman dan penguasaan kerja yang mendukung. Teori lain yang mendukung adalah teori “tindakan” yang diprakarsai oleh Stockholm (1998) menyatakan *everyone to be act or doing of activities was aim to be prestation*. Setiap orang bertindak atau melakukan kegiatan bertujuan untuk berprestasi.

Pandangan ini yang menjadi dasar dalam mengambil suatu kebijakan tentang promosi jabatan yang diterapkan dalam suatu organisasi, dalam rangka memberikan penghargaan tentang keberhasilan seseorang untuk maju dan berkembang sesuai dengan posisi jabatan.

Promosi jabatan pada dasarnya merupakan kebutuhan dasar bagi karyawan yang ingin maju dan berkembang. Pentingnya promosi jabatan membuat setiap karyawan untuk berprestasi, memiliki pengalaman dan menguasai bidang kerja. Melakukan promosi jabatan merupakan akses penting bagi suatu organisasi yang maju dan berkembang untuk mencapai tujuan organisasi. Nisbith (2003:12) menyatakan promosi jabatan sebagai penghargaan sangat diharapkan oleh individu organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Tidak satupun dari individu organisasi yang melakukan aktivitas kerja tidak memerlukan adanya pengakuan/pujian atas hasil kerja yang dicapai, promosi kerja dan pemberian tanda jasa serta Mutasi kerja atas apa yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian promosi jabatan tersebut ditentukan oleh pencapaian prestasi kerja,

pengalaman kerja, dan penguasaan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga layak untuk dipromosikan.

Berdasarkan pengakuan mengenai pentingnya promosi, setiap karyawan menginginkan mendapat pujian atas pengakuan yang telah diraih, ini sebagai bentuk esensi tahap kedua, selanjutnya, setiap manusia menginginkan mendapat penghormatan atas apa yang telah dilakukan dari pengakuan dan pujian yang layak diterima. Penghormatan tersebut merupakan tahap esensi yang ketiga yang merupakan sifat dasar dari setiap manusia. Apabila sifat ketiga esensi tersebut diaplikasikan dalam dinamika kerja, merupakan unsur utama yang mendukung adanya penghargaan atas aktivitas kerja yang dilakukan dalam organisasi.

Uraian pendapat yang dikemukakan tersebut, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditentukan oleh pencapaian prestasi kerja, pengalaman kerja, dan penguasaan kerja yang harus dimiliki sebagai akumulasi dari tiga sifat mendasar yang dimiliki oleh setiap manusia yaitu senang diakui, dipuji dan dihormati atas apa yang telah dilakukan.

B. Tinjauan tentang Prestasi Kerja

Menurut Siswanto (1989) pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Dessler (2001) menyebutkan bahwa : “Prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Prestasi kerja yang tinggi sebagai suatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja”. Nasution

(1998) menyatakan : “Prestasi kerja adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode pekerjaan tertentu”. Manulang (1999) mengemukakan bahwa : “Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang”. Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah merupakan suatu yang dihasilkan seseorang atau kelompok orang melalui aktivitas kerja didalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan penilaiannya merupakan masukan untuk meningkatkan prestasi kerja. Prestasi kerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai dalam periode tertentu. Dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dicapai atau diselesaikan oleh karyawan. Berdasarkan beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa prestasi kerja (kinerja) adalah salah satu karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk mengambil keputusan menaikkan gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal yang lain yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja. Oleh karena itu para karyawan dan pimpinan dapat memanfaatkan hal itu untuk menilai baik tidaknya pelaksanaan pekerjaan seseorang. Adapun Indikator Prestasi Kerja menurut Edwin Flippo (1995) adalah :

a. Mutu Kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melaksanakan tugasnya.

b. Kuantitas Kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

c. Ketangguhan

Dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir di tempat kerja.

d. Sikap

Sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama pegawai dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

C. Tinjauan tentang Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari rumusan di atas ditarik kesimpulan bahwa terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh seseorang agar dapat disebut sebagai Pegawai Negeri, yaitu :

- Memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
- Diserahi tugas dalam jabatan negeri atau jabatan negara lainnya;
- Digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

D. Tinjauan tentang Puskesmas

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Menurut Depkes RI (2004) puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja (Effendi, 2009).

Pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas merupakan pelayanan yang menyeluruh yang meliputi pelayanan kuratif (pengobatan), preventif (pencegahan), promotif (peningkatan kesehatan) dan rehabilitatif (pemulihan kesehatan). Pelayanan tersebut ditujukan kepada semua penduduk dengan tidak membedakan jenis kelamin dan golongan umur, sejak dari pembuahan dalam kandungan sampai tutup usia (Effendi, 2009).

1. Visi dan Misi Puskesmas

Visi pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas adalah tercapainya Kecamatan Sehat menuju terwujudnya Indonesia Sehat.

Indikator Kecamatan Sehat:

- (1) lingkungan sehat,
- (2) perilaku sehat,
- (3) cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu
- (4) derajat kesehatan penduduk kecamatan.

Misi Puskesmas

Misi pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas adalah mendukung tercapainya misi pembangunan kesehatan nasional. Misi tersebut adalah:

1. Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerjanya.
2. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di wilayah kerjanya.
3. Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan.
4. Memelihara dan meningkatkan kesehatan perorangan, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.

2. Tujuan Puskesmas

Tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas adalah mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan

nasional, yakni meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Trihono, 2005).

3.Upaya Kesehatan Puskesmas

Upaya kesehatan Wajib merupakan upaya berdasarkan komitmen nasional, regional dan global serta punya daya ungkit tinggi untuk peningkatan derajat kesehatan masyarakat serta wajib diselenggarakan puskesmas di wilayah Indonesia.

Upaya Kesehatan Pengembangan merupakan upaya yang ditetapkan berdasarkan permasalahan kesehatan yang ditemukan di masyarakat serta yang disesuaikan dengan kemampuan Puskesmas

Upaya Kesehatan Wajib:

1. Upaya Promosi Kesehatan
2. Upaya Kesehatan Lingkungan
3. Upaya Kesehatan Ibu dan Anak serta Keluarga Berencana
4. Upaya Perbaikan Gizi Masyarakat
5. Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular
6. Upaya Pengobatan

Upaya Kesehatan Pengembangan

1. Upaya Kesehatan Sekolah,
2. Upaya Kesehatan Olah Raga,
3. Upaya Perawatan Kesehatan Masyarakat,

4. Upaya Kesehatan Kerja,
5. Upaya Kesehatan Gigi dan Mulut,
6. Upaya Kesehatan Jiwa
7. Upaya Kesehatan Mata,
8. Upaya Kesehatan Usia Lanjut,
9. Upaya Pembinaan Pengobatan Tradisional.

E. Tinjauan tentang Hubungan Pengembangan Karir dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan sukses posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah pegawai yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pelatihan dalam mempersiapkan pegawai untuk bertanggung jawab di masa mendatang.

Hasibuan (2000) Pengembangan karir yang dilakukan dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2011).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap yang sudah diberi tanggung jawab kepadanya (Edwin B Flippo,1995) .

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

Pegawai adalah sumber daya manusia utama yang dimiliki puskesmas. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam puskesmas dan hal ini akan mempengaruhi pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat jika pegawainya berprestasi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

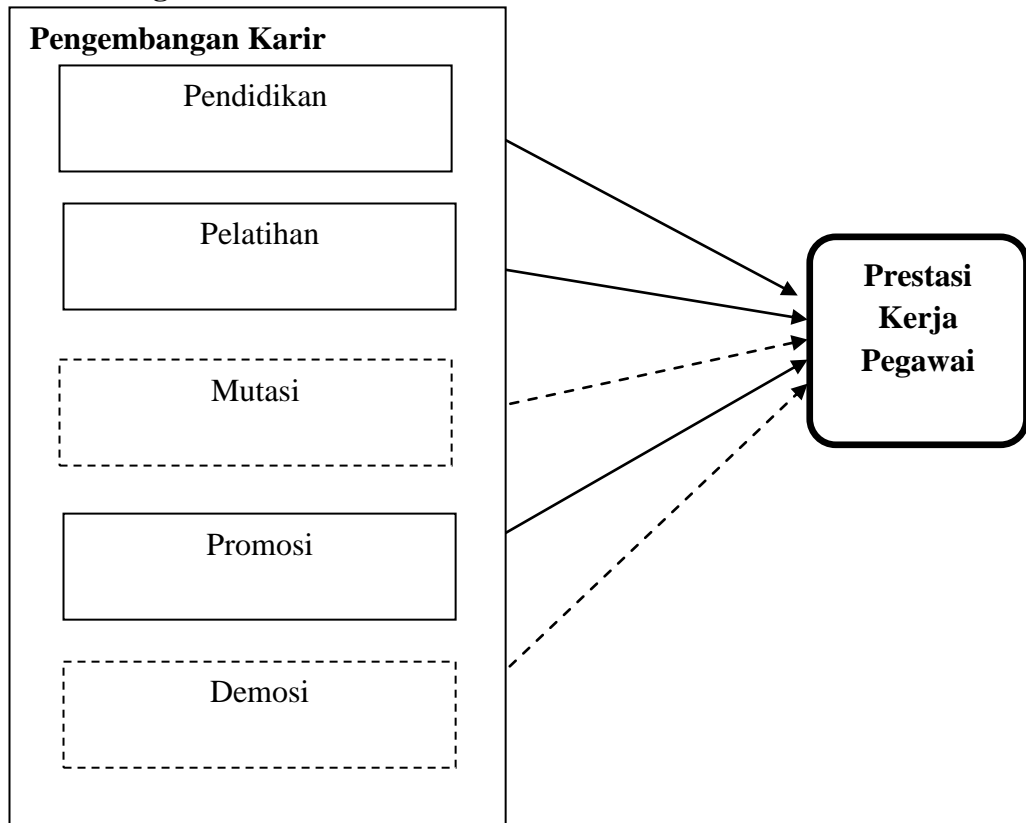
Banyak cara yang ditempuh pihak puskesmas untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya, antara lain melalui pengembangan karir. Hasibuan (2000) Pengembangan karir yang dilakukan dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan dan promosi jabatan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap yang sudah diberi tanggung jawab kepadanya (Edwin B Flippo,1995). Mutu kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berkaitan dengan ketepatan waktu dan kepribadian dalam melaksanakan tugasnya. Kuantitas kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Ketangguhan, dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir di tempat kerja. Sikap pegawai menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama pegawai dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Jika pengembangan karir ini mempengaruhi prestasi kerja pegawai maka akan berdampak baik juga pada pelayanan masyarakat.

B. POLA PIKIR VARIABEL YANG DITELITI

1. Kerangka Teori



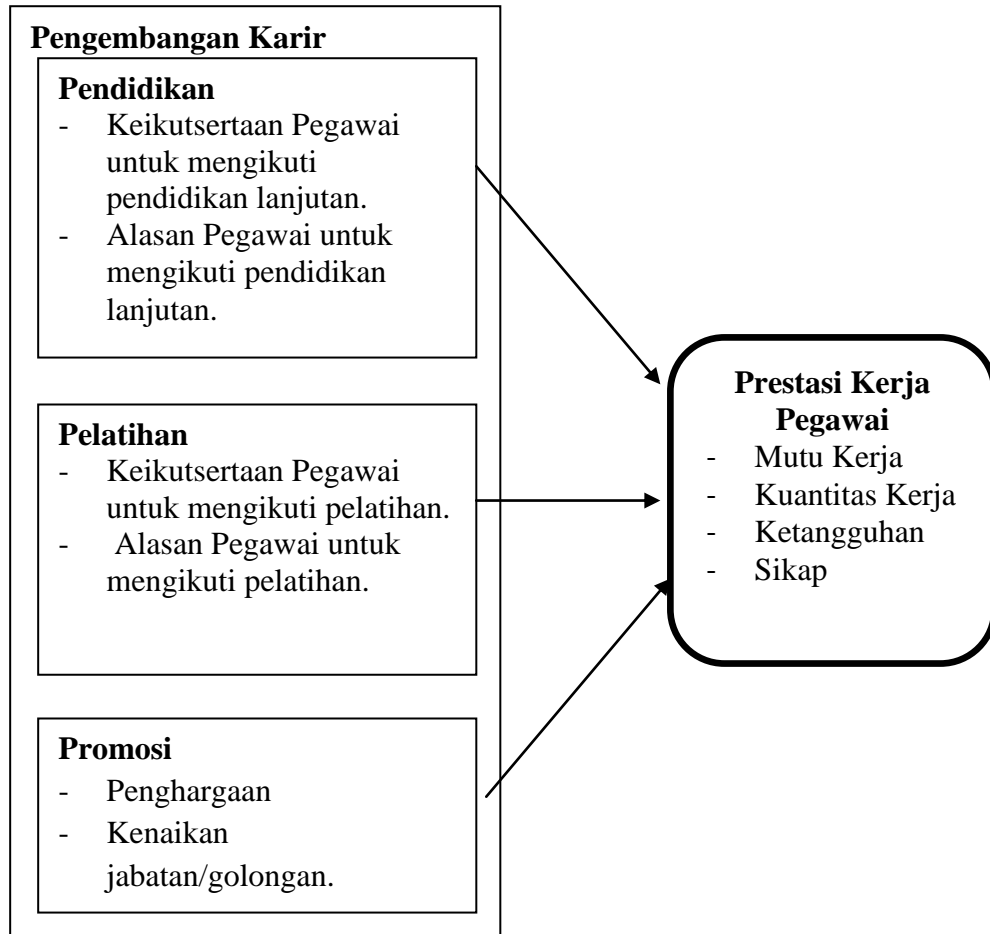
Keterangan :

————— Variabel yang diteliti


- - - - - Variabel yang tidak diteliti


Sumber : Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

2. Kerangka Pikir



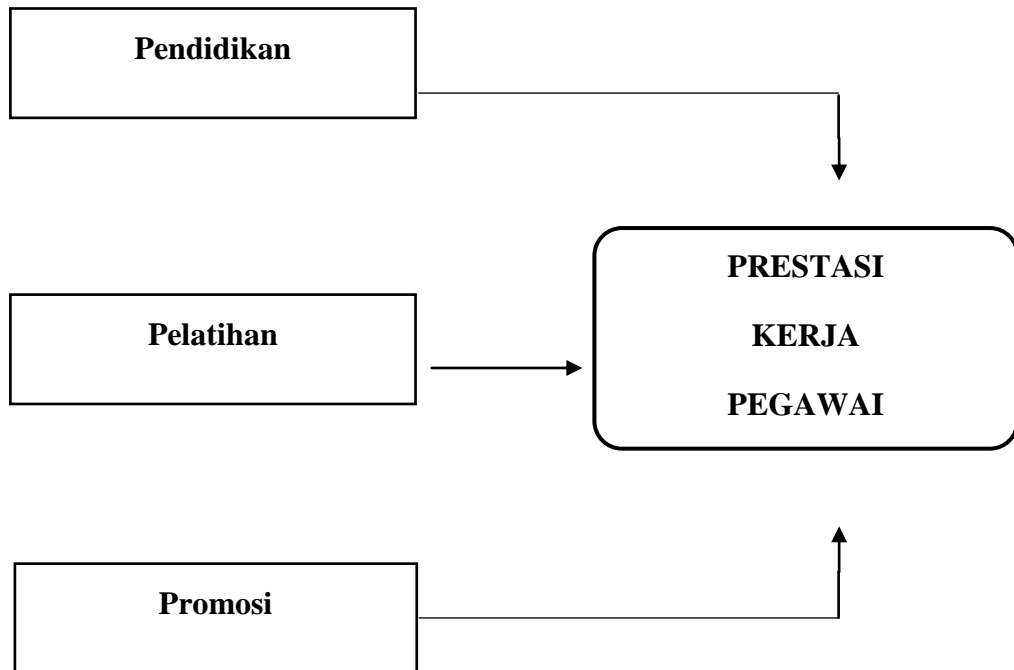
Keterangan :

 : Variabel independen


 : Variabel dependen


3. Kerangka Konsep

Berdasarkan pemikiran yang diuraikan diatas, maka hubungan variabel tersebut dapat di gambarkan secara skematis pada bagan pola pikir variabel yang diteliti sebagai berikut :



Keterangan :

 : Variabel independen

 : Variabel dependen

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

A. Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi pegawai yang didapat sejak masuk bekerja di Puskesmas yaitu melalui pendidikan, pelatihan, dan promosi.

1. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti sampai tamat, terhitung sejak pegawai masuk bekerja di

Puskesmas dan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dari sebelumnya misalnya dari SPK/SMA/Diploma ke Strata Satu, dari Starata Satu ke Starata Dua, Starata Dua ke Strata Tiga dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 yang pernah mengikuti short course selama 6 sampai 1 tahun.

Kriteria Objektif

Tinggi : Bila seorang pegawai sudah pernah mengikuti atau melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi misalnya dari SPK/SMA/Diploma ke Starata Satu, dari Strata Satu ke Strata Dua, Starata Dua ke Strata Tiga dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 yang pernah mengikuti short course selama 6 sampai 1 tahun selama bekerja.

Rendah : Bila tidak memenuhi syarat pernah.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar tambahan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai terhitung sejak bekerja di Puskesmas.

Kriteria objektif

Cukup : Bila seorang pegawai selama bekerja sudah pernah mengikuti satu atau lebih pelatihan baik pelatihan teknis, structural maupun fungsional.

Kurang : Bila tidak memenuhi syarat pernah.

3. Promosi

Promosi adalah pemindahan jabatan atau menaikkan jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan yang diberikan oleh pemimpinnya merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan.

Kriteria objektif

Cukup : Bila seorang pegawai selama bekerja pernah dipromosikan oleh pemimpinnya sebagai salah satu penghargaan atas prestasi kerjanya.

Kurang : Bila tidak memenuhi syarat pernah.

A. Prestasi Kerja

Maksud dari prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator prestasi kerja adalah:

a. Mutu Kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melaksanakan tugasnya.

b. Kuantitas Kerja

Pegawai yang mampu diberikan tugas atau pekerjaan tambahan oleh atasan.

c. Ketangguhan

Dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir di tempat kerja.

d. Sikap

Sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap mereka terhadap sesama pegawai dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kriteria objektif

Dengan menggunakan skala likert, dengan skor jawaban sebagai berikut

4 untuk selalu

3 untuk sering

2 untuk kadang-kadang

1 untuk tidak pernah

Sedangkan untuk menentukan kriteria objektif pada variabel prestasi kerja pegawai dimana jumlah pertanyaan 13, sedangkan skor tertinggi 4 dan skor terendah 1 maka :

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi} \\ &= 13 \times 4 \\ &= 52(100\%) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah} \\ &= 13 \times 1 \\ &= 13 \end{aligned}$$

$$= 13 / 52 \times 100$$

$$= 25 \%$$

Kisaran (Range) = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 25\%$$

$$= 75\%$$

Interval = $75 / 2$

$$= 38 \%$$

Skor yang diinginkan = Skor tertinggi – Interval

$$= 100 \% - 38 \%$$

$$= 62 \%$$

Sehingga hasil yang diperoleh :

Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 62\%$

Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 62\%$

C. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Null (Ho)

- a) Tidak ada hubungan pengembangan karier ditinjau dari pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.
- b) Tidak ada hubungan pengembangan karier ditinjau dari pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

- c) Tidak ada hubungan pengembangan karier ditinjau dari promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a) Ada hubungan pengembangan karier ditinjau dari pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.
- b) Ada hubungan pengembangan karier ditinjau dari pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.
- c) Ada hubungan pengembangan karier ditinjau dari promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan pendekatan crosssectional dimana untuk melihat hubungan variabel independent yakni , pengembangan karir meliputi pendidikan, pelatihan, dan promosi dengan variabel dependent yakni prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang bulan November Tahun 2013 - Januari Tahun 2014.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Lanrisang baik struktural maupun fungsional yaitu sebanyak 38 pegawai kesehatan.

2. Sampel

Untuk menentukan sampel penelitian, maka peneliti menggunakan teknik *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 38 orang.

D. Cara Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dengan cara hasil survey langsung melalui wawancara dan pengisian kuesioner kepada pegawai Puskesmas Lanrisang untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kedua variable yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Puskesmas Lanrisang yang berupa data-data yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti profil kesehatan Puskesmas Lanrisang, data pegawai, dll.

E. Cara Pengumpulan dan Penyajian Data

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan bantuan kuesioner penelitian dengan bentuk pertanyaan yang kemudian diolah secara manual dan dengan menggunakan bantuan komputer (program SPSS) yaitu :

1. Pengolahan data

Pengolahan data hasil jawaban responden dari kuisisioner dilakukan dengan menggunakan teknologi computer SPSS versi 16.00 dengan langkah- langkah sebagai berikut :

- a. Editing dilakukan dilapangan dengan memeriksa kebenaran isi chek list.
- b. Coding :
 - Pembuatan data variable
 - Pembuatan daftar variable
 - Pembuatan daftar coding

- Pemindahan isi chek list ke dalam daftar koding
- Entri data dan screening data

c. Entri data

Data selanjutnya diinput ke dalam lembar kerja program SPSS, untuk masing-masing lembar variable. Urutan input data berdasarkan nomor subyekdalam formulir pengumpulan data.

d. Cleaning data

Cleaning dilakukan pada semua lembar kerja untuk membersihkan kesalahan yang mungkin terjadi selama input data. Data missing dibersihkan dengan menginput data yang benar.

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk distribusi frekwensi presentasi yang disertai penjelasan dan table analisis.

F. Analisis Data

Data yang dikumpulkan kemudian diolah secara manual dengan menggunakan komputersasi program SPSS meliputi entri data, editing, coding dan analisis data. Hasil pengolahan data dilakukan uji statistic, yang meliputi :

a. Analisis univariat

Pada analisis dilakukan frekuensi variable tunggal yang termasuk karakteristik umum responden seperti, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pekerjaan, dll.

b. Analisis bivariat

Pada tahap ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variable independen dengan variable dependen.

c. Pengujian hipotesis

Hipotesis ini adalah H_0 dengan tingkat pemaknaan ($\alpha=0,05$). Uji statistic yang digunakan dalam chi-square test untuk table 2x2 dengan rumus sebagai berikut :

$$x^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

Keterangan :

X^2 : ukuran mengenai perbedaan yang terdapat antara frekuensi yang diobservasi dengan yang diharapkan.

O : frekuensi yang diobservasi

E : frekuensi yang diharapkan

Dinyatakan ada hubungan yang bermakna apabila X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel atau dengan kata lain H_0 ditolak. Sedangkan pada penggunaan instrument SPSS dinyatakan bermakna apabila p value lebih kecil dari 0,05.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang

1. Gambaran Geografi

Puskesmas Lanrisang merupakan salah satu Puskesmas dari 15 Puskesmas yang ada di wilayah Kabupaten Pinrang. Puskesmas Lanrisang membawahi 6 desa dan 1 kelurahan di wilayah Kecamatan Lanrisang dengan letak atau batas-batas wilayah kerja Puskesmas Lanrisang sebagai berikut :

- Sebelah Barat berbatasan Selat Makassar
- Sebelah Timur Berbatasan Kecamatan Mattiro bulu
- Sebelah Utara Berbatasan Kecamatan Mattiro Sompe.
- Sebelah Selatan Berbatasan Kecamatan Suppa.

2. Keadaan Sarana dan Prasarana Kesehatan

Fasilitas dan sarana kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Lanrisang yang sekaligus berfungsi sebagai unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat, data dapat kita lihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Distribusi Sarana dan Prasarana Kesehatan di Puskesmas Lanrisang
Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No.	Jenis Sarana	Jumlah
1.	Puskesmas	1
2.	Rumah Dinas	4
3.	Pustu	3
4.	Poskesdes	4
5.	Mobil Puskesmas Keliling	1
6.	Motor Dinas	10
7.	Tempat Tidur Bangsal	12
8.	Poli Umum	1
9.	Poli Gigi	1
10.	Loket	1
11.	Gudang Obat	1
12.	Ruang Persalinan	1
13.	Ruang Rawat Inap	1
	Jumlah	41

Sumber: *Profil Kesehatan Puskemas Lanrisang, 2013.*

Tabel 2
Disrtribusi Posyandu dan Kader Posyandu Berdasarkan Desa dan
Kelurahan Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No.	Desa/Kelurahan	Posyandu	Kader
1.	Lanrisang	4	20
2.	Samaulue	2	10
3.	Lerang	3	15
4.	Barang Palie	2	10
5.	Amassangang	3	15
6.	Malongi-longi	3	15
7.	Wae Tuoe	3	15
	Jumlah	20	100

Sumber: *Profil Kesehatan Puskemas Lanrisang, 2013.*

3. Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Lanrisang sebanyak 17.925 jiwa terbagi atas jumlah rumah tangga, kepadatan penduduk, dan jenis kelamin, dimana jumlah penduduk yang terbesar terdapat di Kelurahan Lanrisang sebanyak 3.788 jiwa dan jumlah penduduk yang terkecil terdapat di desa Wae Tuoe sebanyak 1.642 jiwa.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang . Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 13 Desember 2013 – 13 Januari 2013 terhadap 38 pegawai Puskesmas Lanrisang.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, disajikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Umum Responden

Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam beberapa tabel sebagai berikut :

a. **Umur Responden**

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Umur Responden	Jumlah (Pegawai)	Persen(%)
1	25-29	9	23.7
2	30-34	12	31.6
3	35-39	8	21.1
4	40-44	5	13.2
5	45-49	4	10.5
Jumlah		38	100.0

Sumber : *Data Primer, 2013*

Tabel 3 menunjukkan bahwa umur responden didominasi pada kelompok umur 30 – 34 tahun yaitu sebanyak 12 responden (31,6%) sedangkan persentase terkecil pada kelompok umur 45-49 yaitu 4 responden (10,5%).

b. **Jenis Kelamin**

Tabel 4
Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persen (%)
1	Laki-laki	3	7.9
2	Perempuan	35	92.1
S	Jumlah	38	100.0

Sumber : *Data Primer, 2013*

Tabel 4 menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin

perempuan yaitu sebanyak 35 responden (92,1%). Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 responden (7,9%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 5
Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Berdasarkan SK Pertama Tahun 2013

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	S1	5	13.2
2	D3	24	63.2
3	D1	4	10.5
4	Tamat SMU/SPK/sederajat	5	13.2
Jumlah		38	100.0

Sumber : Data Primer, 2013.

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal terbesar oleh responden berdasarkan SK I adalah didominasi oleh D3 sebanyak 24 responden (63,2%) sedangkan yang terkecil adalah responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 4 responden (10,5%).

d. Masa Kerja

Tabel 6
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja di Puskesmas Lanrisang
Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	1-4	12	31.6
2	5-9	11	28.9
3	10-14	5	13.2
4	15-19	5	13.2
5	20-24	4	10.5
6	>25	1	2.6
Jumlah		38	100.0

Sumber : Data Primer, 2013.

Tabel 6 menunjukkan bahwa jumlah dan persentase terbesar dengan masa kerja 1-4 tahun sebanyak 12 orang (31,6%) sedangkan jumlah dan persentase terkecil dengan masa kerja 25 tahun ke atas sebanyak 1 orang (2,6%).

2. Distribusi Responden Terhadap Variabel Yang Diteliti

a. Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti sampai tamat, terhitung sejak pegawai masuk bekerja di Puskesmas dan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dari sebelumnya misalnya dari SPK/SMA/Diploma ke Strata Satu, dari Starata Satu ke Starata Dua, Starata Dua ke Strata Tiga dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 yang pernah mengikuti short course selama 6 sampai 1 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh tabel distribusi responden sebagai berikut:

Tabel 7
Distribusi Responden Menurut Pernah Tidaknya Melanjutkan Pendidikan Setelah Menjadi Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013

No	Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah melanjutkan pendidikan	20	52,6
2	Belum pernah melanjutkan pendidikan	18	47,4
Jumlah		38	100

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 38 responden sebanyak 20 orang (52,6%) orang yang pernah melanjutkan pendidikan selama bekerja. Sedangkan yang belum pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 18 orang (47,4%).

Tabel 8
Distribusi Alasan Responden Yang Belum Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013

No	Alasan Responden	Belum pernah Pendidikan	
		Jumlah	%
1	Tidak punya biaya dan sponsor	5	27,8
2	Fokus dengan pekerjaan di Puskesmas	13	72,2
Jumlah		18	100

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 8 menunjukkan bahwa persentase alasan tertinggi responden yang tidak melanjutkan pendidikan adalah lain-lain yaitu fokus dengan

pekerjaan di Puskesmas sebanyak 13 orang (72,2%) sedangkan bahwa persentase alasan terendah responden yang tidak melanjutkan pendidikan adalah tidak punya biaya dan sponsor sebanyak 5 orang (27,8%).

Tabel 9
Distribusi Alasan Responden yang Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Alasan Responden	Pernah Pendidikan	
		Jumlah	%
1	Karir/promosi	13	65
2	Ada kesempatan	7	35
Jumlah		20	100

Sumber : Data Primer, 2013.

Tabel 9 menunjukkan bahwa persentase alasan tertinggi responden melanjutkan pendidikan adalah karir/promosi sebanyak 13 orang (65%) sedangkan bahwa persentase alasan terendah responden yang melanjutkan pendidikan adalah tidak adanya kesempatan sebanyak 7 orang (35%).

b. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan belajar tambahan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai terhitung sejak bekerja di Puskesmas.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh tabel distribusi responden sebagai berikut:

Tabel 10
Distribusi Responden Pernah Tidaknya Mengikuti Pelatihan
Sejak Menjadi Pegawai di Puskesmas Lanrisang
Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Pelatihan	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah mengikuti pelatihan	32	84,2
2	Belum pernah mengikuti pelatihan	6	15,8
Jumlah		38	100

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 32 orang (84,2%), dan sebanyak 6 responden (15,8%) belum pernah mengikuti pelatihan teknis, structural maupun fungsional selama bekerja.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Pernah Melanjutkan Pendidikan Selama Bekerja
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Frekuensi mengikuti pelatihan	Pernah Pendidikan	
		Jumlah	%
1	satu kali	1	3,1
2	dua kali	2	6,3
3	lebih dari dua kali	29	90,6
Jumlah		32	100

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 11 menunjukkan bahwa persentase frekuensi tertinggi yang mengikuti pelatihan lebih dari dua kali sebanyak 29 orang (90,6%) sedangkan bahwa frekuensi terendah terendah responden yang tidak mengikuti pelatihan dua kali adalah sebanyak 2 orang (6,3%).

Tabel 12
Distribusi Responden Pelatihan Mempengaruhi Prestasi Kerja
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No.	Pelatihan Mempengaruhi Prestasi Kerja	Jumlah (Pegawai)	Persen (%)
1	Ya	29	90,6
2	Tidak	3	9,4
Jumlah		32	100

Sumber: *Data Primer, 2013*

Tabel 12 menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 29 responden (90,6%) yang mengatakan pelatihan mempengaruhi prestasi kerja dan 3 responden (9,4%) yang mengatakan pelatihan tidak mempengaruhi prestasi kerja.

c. Promosi

Promosi adalah pemindahan jabatan atau menaikkan jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan yang diberikan oleh pemimpinnya merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh tabel distribusi responden sebagai berikut:

Tabel 13
Distribusi Responden Menurut Promosi Pegawai
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Promosi	Jumlah	Persen (%)
1	Pernah dipromosikan	6	15,8
2	Tidak pernah dipromosikan	32	84,2
Jumlah		38	100

Sumber : Data Primer, 2013

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini sebanyak 6 orang (15,8%) yang pernah dipromosikan selama bekerja, sedangkan sebanyak 32 orang (84,2%) tidak pernah dipromosikan.

d. Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Lanrisang

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator prestasi kerja adalah: mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap.

Mutu kerja dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melaksanakan tugasnya.

Kuantitas kerja dapat dilihat pegawai yang mampu diberikan tugas atau pekerjaan tambahan oleh atasan.

Ketangguhan dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir di tempat kerja.

Sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap mereka terhadap sesama pegawai dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh tabel distribusi prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 14
Distribusi Responden Menurut Prestasi Kerja Pegawai
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

No	Prestasi Kerja Pegawai	Jumlah (Pegawai)	Persen(%)
1	Kurang	13	34.2
2	Cukup	25	65.8
Jumlah		38	100.0

Sumber: *Data Primer, 2013.*

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini sebanyak 13 orang (34,2%) yang prestasi kerjanya kurang, sedangkan sebanyak 25 orang (65,8%) yang prestasi kerjanya cukup.

3. Analisis Hubungan Variabel Dependen dan Independen

Untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan tabulasi silang dilanjutkan dengan uji chi square.

a. Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai disini bertujuan apakah ada atau tidaknya hubungan pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang.

Untuk mengetahui Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15
Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

Melanjutkan Pendidikan	Prestasi Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang		N	%	
	N	%	N	%			
Ya	14	70,0	6	30,0	20	100	$p = 0,73$
Tidak	11	61.1	7	38,9	18	100	
Jumlah	25	65.8	13	34.2	38	100	

Sumber: *Data Primer, 2013*

Tabel 15 menunjukkan bahwa dari responden yang pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 20 orang, 14 orang (70%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 6 orang (30%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Sedangkan, 18 responden yang tidak

melanjutkan pendidikan terdapat 11 orang (61,1%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan sisanya sebanyak 7 orang (38,9%) memiliki prestasi kerja yang kurang. Berdasarkan data tersebut, responden yang pernah melanjutkan pendidikan cenderung memiliki prestasi kerja yang cukup. Hasil crosstabulation yang ditunjukkan pada Lampiran 4 menunjukkan bahwa layak untuk di uji dengan *Chi Square* karena tidak nilai Expected Countnya kurang dari 5. Hasil uji statistik dengan uji chi square diperoleh nilai $p = 0,73$ ($p > 0,05$). Karena $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang.

b. Hubungan Pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Pegawai disini bertujuan apakah ada atau tidaknya hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang.

Untuk mengetahui Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16
Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Pegawai
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

Mengikuti Pelatihan	Prestasi Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang				
	N	%	N	%	N	%	
Ya	24	75,0	8	25,0	32	100	<i>p= 0,01</i>
Tidak	1	16,7	5	83,3	6	100	
Jumlah	25	65.8	13	34.2	38	100	

Sumber: *Data Primer, 2013.*

Tabel 16 menunjukkan bahwa dari Responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 32 orang, terdapat 24 orang (75%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 8 orang (25%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Sedangkan, 6 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan terdapat 5 orang (83,3%) yang mempunyai prestasi kerja yang kurang dan 1 orang (16,7%) yang mempunyai prestasi cukup. Berdasarkan data tersebut, diperoleh fakta bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan cenderung memiliki prestasi kerja yang cukup. Hasil crosstabulation yang ditunjukkan pada lampiran 4 menunjukkan bahwa tidak layak untuk di uji dengan *Chi Square* karena ada 50% nilai *expected count* yang nilainya kurang dari nilai 5. Oleh karena itu, uji yang dipakai adalah uji *Fisher* sebagai alternatif dari uji *Chi Square*. Hasil uji *Fisher* diperoleh nilai $p = 0,01(p < 0,05)$. Karena $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan

prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang. Pelatihan yang diikuti pelatihan teknis, structural maupun fungsional.

c. Hubungan Promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang.

Hubungan Promosi dengan Prestasi Kerja Pegawai disini bertujuan apakah ada atau tidaknya hubungan promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang.

Untuk mengetahui Hubungan Promosi dengan Prestasi Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17
Hubungan Promosi dengan Prestasi Kerja Pegawai
di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2013

Promosi	Prestasi Kerja				Jumlah		Uji Statistik
	Cukup		Kurang		N	%	
	N	%	N	%			
Ya	5	83.3	1	16.7	6	100	<i>p=0,64</i>
Tidak	20	62.5	12	37.5	32	100	
Jumlah	29	65.8	9	34.2	38	100	

Tabel 17 menunjukkan bahwa dari Responden yang pernah dipromosikan sebanyak 6 orang, terdapat 5 orang (83,3%) yang prestasi kerja yang cukup dan 1 orang (16,7%) yang prestasi kerja yang kurang . Sedangkan,32 responden yang tidak pernah di promosikan terdapat 12 orang (37,5%) yang mempunyai prestasi kerja yang kurang dan sebanyak 20 orang (62,5%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup.

Berdasarkan data tersebut, bahwa responden yang tidak pernah dipromosikan cenderung memiliki prestasi kerja yang cukup. Hasil crosstabulation yang ditunjukkan pada Lampiran 4 menunjukkan bahwa tidak layak untuk di uji dengan *Chi Square* karena ada 50% nilai *expected count* yang nilainya kurang dari nilai 5. Oleh karena itu, uji yang dipakai adalah uji *Fisher* sebagai alternatif dari uji *Chi Square*. Hasil uji *Fisher* diperoleh nilai $p = 0,64(p > 0,05)$. Karena $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang.

C. Pembahasan

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Mengenai hal tersebut, maka penelitian ini diharapkan kita dapat memperoleh dengan jelas mengenai hubungan pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai di puskesmas Lanrisang.

a. Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti sampai tamat, terhitung sejak pegawai masuk bekerja di Puskesmas dan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Akan berbeda karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang, memperoleh gambaran dari 38 responden sebanyak 18 orang (47,4%) orang yang pernah melanjutkan pendidikan selama bekerja. Sedangkan yang belum pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 20 orang (52,6%). Alasan tertinggi responden melanjutkan pendidikan adalah karir/promosi sebanyak 13 orang (65%). Sedangkan alasan tertinggi responden yang tidak melanjutkan pendidikan adalah lain diantaranya fokus dengan pekerjaan di Puskesmas yang banyak sebanyak 13 orang (72,2%). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Flippo (1992) yaitu pendidikan dan pelatihan diadakan untuk mengembangkan kualifikasi seorang karyawan sehingga ia dapat mencapai karir sesuai dengan kebutuhannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan dengan Elen. G (2010) yang mengatakan sebanyak 20 orang (67,31%) pegawai Puskesmas Watunohudi Kabupaten Kolaka Utara tidak melanjutkan pendidikan karena pekerjaan di Puskesmas yang banyak.

Hasil uji statistik dengan Chi-Square (tabel 15.2) antara pendidikan dengan prestasi kerja pegawai, dari responden yang pernah melanjutkan pendidikan sebanyak 20 orang terdapat 14 orang (70%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 6 orang (30%) yang memiliki prestasi kerja

yang kurang. Sedangkan, 18 responden yang tidak melanjutkan pendidikan terdapat terdapat 11 orang (61,1%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan sisanya sebanyak 7 orang (38,9%) memiliki prestasi kerja yang kurang.

Berdasarkan data tersebut, responden yang pernah melanjutkan pendidikan dan tidak pernah melanjutkan pendidikan cenderung memiliki prestasi kerja yang cukup. Hal ini disebabkan karena kenyataan dilapangan pegawai puskesmas Lanrisang sering mengikuti pelatihan baik itu pelatihan yang di berikan Dinas Kesehatan Provinsi maupun Dinas Kesehatan Kabupaten. Selain itu, seringnya di adakan bimbingan teknis mengenai program-program yang ada di Puskesmas dari Dinas Kesehatan Provinsi maupun Dinas Kesehatan Kabupaten ke Puskesmas. Kegiatan Bimbingan tekhnis dari Dinas Kesehatan Kabupaten ini akan dilakukan monitoring dan evaluasi ke puskesmas untuk melihat pencapaian program yang ada di Puskesmas tersebut. Dari kegiatan yang dilakukan oleh Dinkes inilah merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Hasil uji statistik dengan uji chi square diperoleh nilai $p = 0,73$ ($p > 0,05$). Karena $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang. Kenyataan dilapangan salah satu faktor tidak berhubungannya tingkat pendidikan dengan prestasi kerja di Puskesmas Lanrisang, karena adanya beberapa orang pegawai puskesmas

yang melanjutkan pendidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya.

Namun hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sartono Sinambela (2011) yang mengatakan pendidikan mempunyai pengaruh yang sangat rendah terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri ($p=0,105$).

Penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rachmawati (2008) yaitu pendidikan adalah kegiatan yang diberikan untuk memperoleh pengetahuan yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta akan membantu organisasi mencapai sasaran.

b. Hubungan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pelatihan tenaga kerja pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan akan bermanfaat bagi organisasi dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang menunjukkan bahwa dari 38 responden sebanyak 32 orang (84,2%) yang pernah mengikuti pelatihan, dan sebanyak 6 responden (15,8%) belum pernah mengikuti pelatihan selama bekerja. Dan frekuensi tertinggi yang mengikuti pelatihan lebih dari dua

kali sebanyak 29 orang (90,6%). Di lihat dari hasil penelitian mengenai pelatihan tidak terlalu menjadi masalah di Puskesmas Lanrisang.

Hasil penelitian ini apabila dikaitkan dengan PP. No. 101/2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menurut peneliti hal tersebut sudah sesuai dengan tujuan Diklat yaitu :

1. Meningkatkan pengetahuan, kepribadian dan sikap dalam rangka profesionalisme dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan persamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pengembangan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Namun menurut Kepala Puskesmas Lanrisang, kadang pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan latar belakangnya, ini disebabkan karena kurangnya sumber daya manusia di Puskesmas tersebut (Kasmawati,2013).

Hasil uji statistik antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai, responden yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 32 orang, terdapat 24 orang (75%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup dan 8 orang (25%) yang memiliki prestasi kerja yang kurang. Sedangkan dari 6

responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan ternyata terdapat 5 orang (83,3%) yang mempunyai prestasi kerja yang kurang dan 1 orang (16,7%) yang mempunyai prestasi cukup .

Hasil uji statistik dengan uji *Fisher* diperoleh nilai $p = 0,01$ ($p < 0,05$). Karena $p < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Edot Marta Sumarta di Pt Benua Etam Jaya Mandiri Samarinda menunjukkan bahwa pelatihan karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat melatih karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan pengetahuan, dengan karyawan memiliki wawasan yang luas dan akan membawa pengaruh terhadap perkembangan dan kualitas perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Melmambessy Moses (2008) menunjukkan terdapat hubungan antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 %.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ivancevich (dalam Ruky,2003), pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera.

c. Hubungan Promosi dengan Prestasi Kerja Pegawai

Promosi merupakan pemindahan jabatan atau menaikkan jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan yang diberikan oleh pemimpinnya merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang, dari 38 responden menunjukkan sebanyak 6 orang (15,8%) yang pernah dipromosikan selama bekerja, sedangkan sebanyak 32 orang (84,2%) belum pernah dipromosikan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Elkel (2011) yang menyatakan bahwa dari 87 responden sebanyak 83 responden (95,4%) belum pernah dipromosikan selama bekerja.. Padahal diketahui promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, adapun tujuan dipromosikannya seorang pegawai menurut Hasibuan(2003) yaitu :

1. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status social yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin tinggi.
2. Merangsang pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
3. Untuk memberikan jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.

4. Untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan.

Hasil uji statistik bahwa dari responden yang pernah dipromosikan sebanyak 6 orang, terdapat 5 orang (83,3%) yang prestasi kerja yang cukup dan 1 orang (16,7%) yang prestasi kerja yang kurang. Sedangkan, 32 responden yang tidak pernah di promosikan terdapat 12 orang (37,5%) yang mempunyai prestasi kerja yang kurang dan sebanyak 20 orang (62,5%) yang mempunyai prestasi kerja yang cukup.

Berdasarkan data tersebut pegawai yang tidak pernah dipromosikan cenderung memiliki prestasi yang cukup. Hal ini berarti dalam pencapaian prestasi kerjanya tidak dipengaruhi oleh promosi yang diberikan oleh pimpinan. Kenyataan di lapangan Pegawai Puskesmas Lanrisang cenderung dapat mencapai prestasi yang diinginkan, karena pegawai mempunyai satu bidang pekerjaan yang telah dikuasai. Tanpa adanya promosi pegawai merasa cukup pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya secara optimal.

Hasil uji statistik dengan uji *Fisher* diperoleh nilai $p = 0,64$ ($p > 0,05$). Karena $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang. Hal ini terjadi karena berdasarkan hasil penelitian dari 32 responden yang tidak dipromosikan sebanyak 62,5% yang mempunyai prestasi yang cukup. Promosi yang didapatkan di Puskesmas Lanrisang untuk staff fungsional hanya dinaikkan jabatannya

ke jabatan yang lebih tinggi namun tidak diimbangi dengan kenaikan tunjangan jabatan, padahal kenyataan dilapangan tunjangan untuk pegawai yang dipromosikan merupakan salah satu faktor meningkatkan prestasi kerja yang baik. Sehingga pegawai yang tidak pernah dipromosikan maupun yang pernah dipromosikan tetap akan mendapat tunjangan fungsional.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Agnetha Judas (2013) yang menunjukkan bahwa Promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.

Promosi merupakan salah satu bagian dari pengembangan pegawai secara formal yang bertujuan untuk memberi motivasi kepada pegawai tertentu agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian ini tidak didukung pula oleh Pratitha dkk (2012) yang berjudul pengaruh penerapan promosi dan demosi terhadap prestasi kerja karyawan pada master kredit cabang medan di peroleh hasil promosi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013, dapat disimpulkan :

1. Tidak ada hubungan pendidikan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013..
2. Ada hubungan pelatihan dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.
3. Tidak ada hubungan promosi dengan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang Tahun 2013.

B. SARAN

1. Pegawai yang belum pernah melanjutkan pendidikannya apabila ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebaiknya sesuai latar belakang pendidikan sebelumnya.
2. Dalam pelaksanaan dan pengikutsertaan pelatihan pada pegawai dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Pelatihan yang lebih berhubungan dengan tupoksinya baik itu pelatihan teknis, structural maupun fungsional dengan lebih memperhatikan lagi pegawai yang lebih pantas untuk mengikuti pelatihan tersebut, serta pegawai yang belum

pernah mengikuti pelatihan agar di ikutkan apabila ada pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

3. Pemberiaan tunjangan jabatan kepada pegawai fungsional Puskesmas yang dipromosikan.
4. Disarankan kepada Kepala Puskesmas Lanrisang agar dapat mengusulkan kepada pemerintah daerah Kabupaten Pinrang untuk menambah sumber daya manusia .

DAFTAR PUSTAKA

- Elen,G.2010. *Studi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di Puskesmas Watunohudi Kabupaten Kolaka Utara* (Skripsi). Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
- Elkel,Drana.2011. *Studi Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Karel Sadsuitubun Langgur Kabupaten Maluku Tenggara*(Jurnal). Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
- Gandi, I gede dan Made Yuniari. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales pada PT. Telekomunikasi tbk Denpasar* (Jurnal). Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Hasibuan, SP. Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Judas, Agnetha. 2013. *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado* (Jurnal). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Manullang, M, 1994, *Management Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Martoyo, M, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Marlia,Elfina.2007. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Inti Bandung*. Fakultas ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda.

Maulana, Noval. 2009. *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Learning Center PT. Telekomunikasi, Tbk.* Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Mathis, Robert L dan Jackson, John, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja,* Bandung: Pionir Jaya.

Moses, Melmambessy. 2011. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura* (Jurnal). STIE Port Numbay Jayapura.

Nainggolan, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Refika Aditama, Bandung.

Nawawi, H, 1999. *Pengembangan Karir untuk Peningkatan Kualitas SDM.* Penerbit Setia Ilmu, Surabaya.

Notoatmodjo Soekidjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Rineka Cipta.

Profil Kesehatan Puskesmas Lanrisang Tahun 2012.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta, ANDI.

Saputra, Rozi, 2012. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau* (Jurnal). Riau : Program studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau.

Sastrohadiwiryo S, B, Dr, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,* Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sari. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang* (Jurnal). Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

Saydam, Gouzali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Toko Agung.

Sinambela Siregar dan Parel Naibaho, 2011, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementrian Dalam Negeri* (Jurnal). Fakultas Ekonomi Universitas MPU Tantular.

Siregar, Sahat.2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Medan* (Skripsi). Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara.

Subekhi,Akhmad dan Mohammad Jauhar.2012.*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep,Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*.Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sumarta, Edot Marta.2012. *Pengaruh rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri* (Jurnal). Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman Samarinda.

Sunyoto,Danang.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT.Buku Seru.

Tudero, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Orintaman, Paulus Karlos. *Pelaksanaan Promosi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja di Papua Barat*(Jurnal). Universitas Negeri Papua.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS LANRISANG KABUPATEN PINRANG TAHUN 2013

Nomor :

Tanggal :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pend.terakhir sesuai SK pertama :
5. Masa kerja :
6. Jabatan :

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
2. Beri tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban dari setiap pernyataan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

A. PENGEMBANGAN KARIR

1. PENDIDIKAN

1. Selama bertugas apakah bapak/ibu pernah mengikuti pendidikan :
 - a. Ya (lanjut pada No 3)
 - b. Tidak (lanjut pada No 2)
2. Jika tidak pernah mengikuti pendidikan, mengapa :
 - a. Tidak ada minat
 - b. Tidak di izinkan oleh pimpinan
 - c. Tidak punya biaya dan sponsor
 - d. Lain-lain (sebutkan)
3. Apa alasan utama yang mendasari saudara melanjutkan pendidikan :

- a. Karir/promosi
- b. Dorongan pimpinan
- c. Gengsi
- d. Ada kesempatan

2. PELATIHAN

1. Selama bertugas apakah bapak/ibu pernah mengikuti pelatihan :
 - a. Ya (lanjut pada nomor 3 dan 4)
 - b. Tidak (lanjut pada No 2)
2. Bila belum pernah mengikuti pelatihan, mengapa :
 - a. Tidak ada minat
 - b. Tidak di setujui oleh pimpinan
 - c. Belum waktunya
 - d. Tidak punya biaya
3. Bila Ya berapa kali :
 - a. Satu kali
 - b. Dua kali
 - c. Lebih dari dua kali
4. Apakah dengan mengikuti pelatihan mempengaruhi prestasi kerja Bapak/Ibu?
 - a. Ya
 - b. Tidak(berikan alasannya)_____

3. PROMOSI

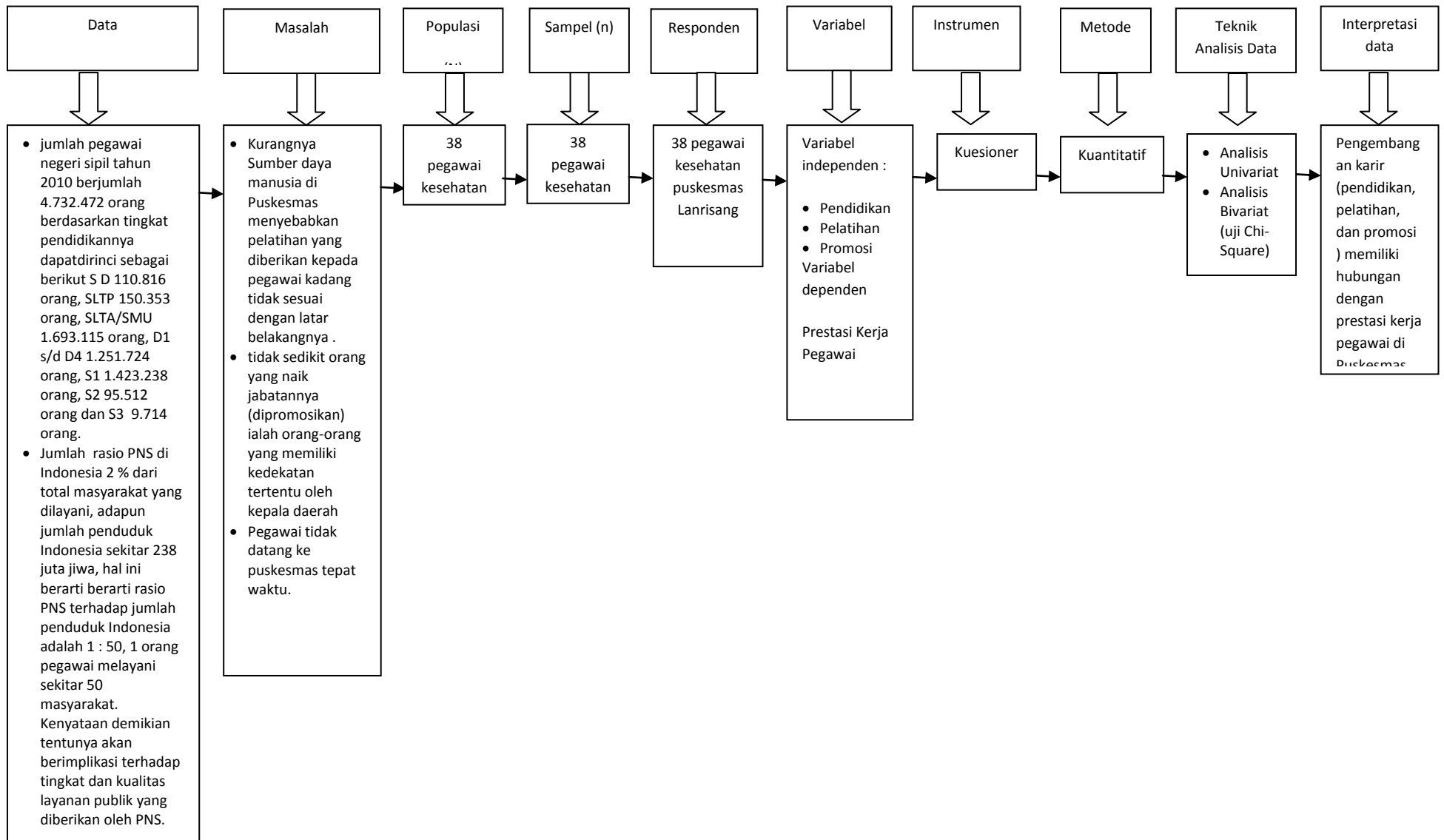
1. Apakah bapak/ibu pernah di tempatkan pada tempat yang baru sebagai bentuk penghargaan karena berhasil melaksanakan tugas dengan baik (setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya) ?
 - a. Ya (lanjut pada no 2 - 3)
 - b. Tidak
2. Dalam melaksanakan tugas di tempat yang baru, apakah bapak/ibu di terima dan diakui oleh atasan :
 - a. Ya
 - b. Tidak
3. Apakah setelah di promosi kan mempengaruhi prestasi kerja Bapak/Ibu?
 - a. Ya
 - b. Tidak (berikan alasannya)_____

B. PRESTASI KERJA PEGAWAI

No	Penyataan	Selalu	Sering	Kadang Kadang	Tidak Pernah
1	Bapak/Ibu datang ke Puskesmas tepat waktu.				
2	Bapak/Ibu biasa menunda dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	Bapak/Ibu biasa mengalami kendala dalam memberikan pelayanan ke masyarakat.				
4	Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas suka mendengar kritik dan saran dari pegawai lainnya.				
5	Bapak/Ibu mampu mengerjakan tugas tambahan yang telah diberikan namun dengan jumlah pekerjaan yang banyak.				
6	Bapak/Ibu mematuhi prosedur kerja yang ada di puskesmas dengan menghadiri setiap pekerjaan.				
7	Bapak/Ibu saling mengingatkan apabila ada pegawai yang sering terlambat.				
8	Bapak/Ibu yang terlambat diberikan pekerjaan tambahan oleh kepala puskesmas.				
9	Bapak/Ibu diwajibkan lembur apabila diberikan pekerjaan oleh kepala puskesmas.				
10	Bapak/Ibu memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.				
11	Bapak/Ibu biasa memberikan tanggung jawab (pekerjaan) ke				

	pegawai lainnya.				
12	Bapak/Ibu mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan melaporkan hasilnya ke kepala puskesmas				
13	Bapak/Ibu ikhlas dalam membantu pekerjaan pegawai lainnya.				

KERANGKA OPERASIONAL PENELITIAN



Hal ini jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan Negara Singapura yang rasionya mencapai 2,81 % dan Negara Malaysia yang mencapai 3,67% dan Negara OECD lainnya (19% di Inggris, 22% di Perancis , 32% di Swedia, 15% di Jerman)

- Pegawai Negeri Sipil untuk tenaga kesehatan sendiri menurut laporan WHO tahun 2006 menunjukkan bahwa Indonesia termasuk salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis sumber daya manusia kesehatan

- 38 pegawai di Puskesmas Lanrisang dengan tingkat pendidikan Dokter Umum 1 orang, Dokter gigi 1 orang, S.2 1 orang, SKM S.1 2 orang, Perawat D3 10 orang, SPK 4 orang, Bidan D3 6

DEFENISI OPERASIONAL

Variabel	Defenisi Operasional	indikator	Skala	Kriteria Objektif
Pendidikan	Jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti sampai tamat, terhitung sejak pegawai masuk bekerja di Puskesmas dan melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi dari sebelumnya misalnya dari SPK/SMA/Diploma ke Strata Satu, dari Strata Satu ke Strata Dua, Strata Dua ke Strata Tiga dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 yang pernah mengikuti short course selama 6 sampai 1 tahun.	<ul style="list-style-type: none"> - Keikutsertaan Pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan. - Alasan Pegawai untuk mengikuti pendidikan lanjutan. 	Gutman	<p>Tinggi: Bila seorang pegawai sudah pernah mengikuti atau melanjutkan pendidikan formal yang lebih tinggi misalnya dari SPK/SMA/Diploma ke Strata Satu, dari Strata Satu ke Strata Dua, Strata Dua ke Strata Tiga dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 dan S3 yang pernah mengikuti short course selama 6 sampai 1 tahun selama bekerja.</p> <p>Rendah: Bila tidak memenuhi syarat pernah.</p> <p>Sumber: Hasibuan,2000.</p>
Pelatihan	Kegiatan belajar tambahan yang pernah diikuti oleh seorang pegawai terhitung sejak bekerja di Puskesmas.	<ul style="list-style-type: none"> - Keikutsertaan Pegawai untuk mengikuti pelatihan. - Alasan Pegawai untuk mengikuti pelatihan. 	Gutman	<p>Cukup: Bila seorang pegawai selama bekerja sudah pernah mengikuti satu atau lebih pelatihan baik pelatihan teknis, structural maupun fungsional.</p>

				Kurang: Bila tidak memenuhi syarat pernah. Sumber: Hasibuan,2000.
Promosi	Pemindahan jabatan atau menaikkan jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil setingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan yang diberikan oleh pemimpinnya merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan - Kenaikan jabatan/golongan. 	Gutman	<p>Cukup: Bila seorang pegawai selama bekerja pernah dipromosikan oleh pemimpinnya sebagai salah satu penghargaan atas prestasi kerjanya.</p> <p>Kurang: Bila tidak memenuhi syarat pernah. Sumber: Hasibuan,2000.</p>
Prestasi Kerja	hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu Kerja • Kuantitas Kerja • Ketangguhan • Sikap 	Likert	<p>Cukup : Apabila persentase jawaban responden $\geq 62\%$</p> <p>Kurang : Apabila persentase jawaban responden $< 62\%$</p>

SINTESA PENELITIAN

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Subjek Penelitian	Hasil
----	---------------	-------	----------	--------	-------------------	-------

	Tahun			Penelitian		
1	Gandi, I gede dan Made Yuniari. 2013	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar	V. Independen Pendidikan dan pelatihan V. Dependen Prestasi Kerja Karyawan	Kuantitatif	seluruh karyawan bagian fixed phone sales	1) Variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian fixed phone sales pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. 2) Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian fixed phone sales pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. 3) Variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian fixed phone sales pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. 4) Variabel pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian fixed phone sales pada PT. Telekomunikasi Tbk

						Denpasar
2	Judas, Agnetha. 2013	Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado	V. Independen Mutasi dan Promosi V. Dependen Prestasi Kerja Pegawai	asosiatif menggunakan metode survey	seluruh staff pegawai di Kanwil DitjenKekayaan Negara suluttenggo dan Maluku utara di manadoyang berjumlah 48 pegawai	1.Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. 2. Mutasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. 3. Promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil DitjenKekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado.
3	Edot Marta Sumarta,2012	Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja Terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt benua etam jaya	V. Independen Rekrutmen dan pelatihan V. Dependen Prestasi kerja karyawan	kuantitatif	Pegawai PT Benua Etam Jaya Mandiri yang berjumlah 59 karyawan.	Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri. Melalui hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai

		mandiri				<p>thitung lebih kecil daripada ttabel artinya rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri.</p> <p>2. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri.</p> <p>Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai thitung lebih besar daripada ttabel artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Benua Etam Jaya Mandiri.</p>
4	Moses, Melmambessy. 2011.	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Kota Jayapura	<p>V. Independen Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan</p> <p>V. Dependen Prestasi Kerja Pegawai</p>	Kualitatif	seluruh karyawan / pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura yang berjumlah 22 orang	<p>Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87 %</p>

						sedangkan sisanya 13 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5.	Saputra, Rozi. 2012	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau	V. Independen Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan V. Dependen Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai	Kuantitatif	20 pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Sub Dinas Perhubungan Udara pada Kantor Dinas Perhubungan Propinsi Riau adalah sedang, dimana kontribusi pendidikan dan Pelatihan yang diikuti pegawai terhadap prestasi kerja yaitu 24,94 % .
6.	Sari.	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang	V. Independen Pendidikan ,pelatihan, mutasi dan promosi V. Dependen Prestasi Kerja Pegawai	Kuantitatif	55 pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang	Berdasarkan hasil deskriptif persentase dapat diketahui variabel pengembangan pegawai terdiri dari pendidikan dan latihan, promosi, mutasi termasuk adalah kategori baik (75,27%) dan variabel prestasi kerja termasuk dalam kategori baik (74,40%).

						<p>2.Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarangdibuktikan dengan $F_{hitung} = 39,913 > F_{tabel} = 3,955$.</p> <p>3.Besarnya sumbangan yang diberikan variabel pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 32,2%</p>
7.	Sinambela Siregar dan Parel Naibaho, 2011.	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Untuk Meningkatkan Pretasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Kementrian Dalam Negeri	<p>V. Independen Pendidikan Dan Pelatihan</p> <p>V. Dependen Prestasi Kerja Pegawai</p>	Survey	66 pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kementrian Dalam Negeri	<p>1.Terjadi hubungan yang sangat rendah antara pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi Pegawai Negeri Sipil Kementrian Dalam Negeri sebesar 0,105berdasarkan tabel pedoman Intrepretasi Korelasi.</p> <p>2.Sangat rendah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi Pegawai Negeri Sipil Kementrian Dalam Negeri 1,22%</p>

						sedangkan sisanya 98,78 % harus dijelaskan faktornya.
8.	Elfina Marlia	Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Inti Bandung	V. Independen Pendidikan Dan Pelatihan V. Dependen Prestasi Kerja Karyawan	Analisa Deskriptif	Seluruh Karyawan pada PT. Inti Bandung	1. Menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di PT. INTI sudah dilaksanakan dengan baik. Ini dapat dilihat dari skala mengenai diklat secara keseluruhan yaitu sebesar 3,9, dimana angka tersebut berada diposisi tinggi. 2. Karyawan PT. INTI prestasi kerja yang dimiliki sudah baik, ini dapat dilihat mengenai prestasi kerja sebesar 4,03 dimana angka tersebut berada diposisi tinggi.
9.	Noval Maulana, 2009.	Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Learning Center PT. Telekomunikasi, Tbk.	V. Independen Pendidikan Dan Pelatihan V. Dependen Prestasi Kerja Karyawan	Kuantitatif	30 karyawan di Divisi Learning Center PT. Telekomunikasi, Tbk	1. Berdasarkan hasil keseluruhan, kegiatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Divisi Learning Center PT. Telekomunikasi, Tbk sudah berjalan dengan baik., jawaban responden terhadap setiap pertanyaan rata-rata 4,41 dengan nilai yang berada pada interval 4,20-5,00. Jadi menurut

						responden, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Divisi Learning Center PT. Telekomunikasi, Tbk sudah berjalan dengan baik. 2. Besarnya hubungan pendidikan dan pelatihan dengan Prestasi Kerja Karyawan di Divisi Learning Center PT. Telekomunikasi, Tbk terlihat dari perhitungan sebagai berikut : koefisien korelasi 0,600 berarti bahwa hubungan yang sedang dan searah antara pendidikan dan pelatihan dengan Prestasi Kerja
10.	Drana Elkel, 2011.	Studi pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di rumah sakit karel sadsuitubun langgur Kabupaten Maluku Tenggara.	Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Survey Deskriptif	Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di wilayah RSUD Karel Sadsuitubun Langgur	Sebanyak 92.0% perawat yang tidak pernah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan. Sebanyak 78.2% perawat yang tidak melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan. Sebanyak 93.1% yang tidak melaksanakan pengembangan sumber daya

						manusia melalalu mutasi. Sebanyak 95.4% perawat yang tidak mendapatkan pengembangan sumber daya manusia melalui promosi jabatan.
--	--	--	--	--	--	--

**Distribusi Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil
Di Indonesia Tahun 2010**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S3	9.714
2	S2	95.512
3	S1	1.423.238
4	D1/D4	1.251.724
5	SLTA/SMU	1.693.115
6	SLTP	150.353
7	SD	110.816
Jumlah		4.732.472

Data: BKN Tahun 2010

**Distribusi Rasio Jumlah Pegawai Negeri Sipil
Di Berbagai Negara Tahun 2010**

No	Negara	Rasio (%)
1	Indonesia	2
2	Singapura	2,81
3	Malaysia	3,67
4	Inggris	19
5	Perancis	22
6	Swedia	32
7	Jerman	15

Data : BKN Tahun 2010

**Distribusi Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil
Puskesmas Lanrisang Kabupaten Pinrang
Tahun 2012**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Pegawai)
1.	DOKTER UMUM	1
2.	DOKTER GIGI	1
3.	S.2	1
4.	SKM,S.1	2
5.	PERAWAT D3	10
6.	S P K	4
7.	BIDAN D3	6
8.	BIDAN PTT	5
9.	GIZI D3	1
10.	KESLING D3	2
11.	REKAM MEDIK	1
12.	LABORATORIUM	1
13.	S M A	1
14.	APOTEKER	1
15.	PERAWAT GIGI	1
Jumlah		38 Orang

Data: *Profil Kesehatan Puskemas Lanrisang,2012*

HASIL ANALISIS PENELITIAN

kelompok umur responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-29	9	23.7	23.7	23.7
	30-34	12	31.6	31.6	55.3
	35-39	8	21.1	21.1	76.3
	40-44	5	13.2	13.2	89.5
	45-49	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	7.9	7.9	7.9
	Perempuan	35	92.1	92.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir responden sesuai SK pertama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tamat SMU/SPK/ sederajat	5	13.2	13.2	13.2
	D1	4	10.5	10.5	23.7
	D3	24	63.2	63.2	86.8
	S1	5	13.2	13.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

kelompok masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4	12	31.6	31.6	31.6
	5-9	11	28.9	28.9	60.5
	10-14	5	13.2	13.2	73.7
	15-19	5	13.2	13.2	86.8
	20-24	4	10.5	10.5	97.4
	>25	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Pernah mengikuti pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak	18	47.4	47.4	47.4
	ya	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Alasan tidak pernah mengikuti pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak punya biaya dan sponsor	5	13.2	27.8	27.8
	lain-lain	13	34.2	72.2	100.0
	Total	18	47.4	100.0	
Missing	System	20	52.6		
Total		38	100.0		

Alasan utama yang mendasari untuk melanjutkan pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	karir/promosi	13	34.2	65.0	65.0
	ada kesempatan	7	18.4	35.0	100.0
	Total	20	52.6	100.0	
Missing	System	18	47.4		
Total		38	100.0		

Pernah mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak	6	15.8	15.8	15.8
	ya	32	84.2	84.2	100.0
Total		38	100.0	100.0	

frekuensi mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	satu kali	1	2.6	3.1	3.1
	dua kali	2	5.3	6.2	9.4
	lebih dari dua kali	29	76.3	90.6	100.0
	Total	32	84.2	100.0	
Missing	System	6	15.8		
Total		38	100.0		

Alasan belum pernah mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum waktunya	6	15.8	100.0	100.0
Missing	System	32	84.2		
Total		38	100.0		

pelatihan mempengaruhi prestasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak	3	7.9	9.4	9.4
	ya	29	76.3	90.6	100.0
	Total	32	84.2	100.0	
Missing	System	6	15.8		
Total		38	100.0		

ditempatkan setingkat lebih tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak	32	84.2	84.2	84.2
	ya	6	15.8	15.8	100.0
Total		38	100.0	100.0	

PK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	prestasi kerja kurang	13	34.2	34.2	34.2
	prestasi kerja cukup	25	65.8	65.8	100.0
Total		38	100.0	100.0	

ditempatkan setingkat lebih tinggi * PK Crosstabulation

			PK		Total
			prestasi kerja kurang	prestasi kerja cukup	
ditempatkan setingkat lebih tinggi	tidak	Count	12	20	32
		Expected Count	10.9	21.1	32.0
		% within ditempatkan setingkat lebih tinggi	37.5%	62.5%	100.0%
	Ya	Count	1	5	6
		Expected Count	2.1	3.9	6.0
		% within ditempatkan setingkat lebih tinggi	16.7%	83.3%	100.0%
Total	Count	13	25	38	
	Expected Count	13.0	25.0	38.0	
	% within ditempatkan setingkat lebih tinggi	34.2%	65.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.974 ^a	1	.324	.404	.314	
Continuity Correction ^b	.269	1	.604			
Likelihood Ratio	1.077	1	.299	.404	.314	
Fisher's Exact Test				.643	.314	
Linear-by-Linear Association	.949 ^c	1	.330	.404	.314	.250
N of Valid Cases	38					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.05.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is .974.

Pernah mengikuti pelatihan * PK Crosstabulation

			PK		Total
			prestasi kerja kurang	prestasi kerja cukup	
Pernah mengikuti pelatihan	tidak	Count	5	1	6
		Expected Count	2.1	3.9	6.0
		% within Pernah mengikuti pelatihan	83.3%	16.7%	100.0%
	Ya	Count	8	24	32
		Expected Count	10.9	21.1	32.0
		% within Pernah mengikuti pelatihan	25.0%	75.0%	100.0%
Total		Count	13	25	38
		Expected Count	13.0	25.0	38.0
		% within Pernah mengikuti pelatihan	34.2%	65.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	7.639 ^a	1	.006	.012	.012	
Continuity Correction ^b	5.267	1	.022			
Likelihood Ratio	7.428	1	.006	.012	.012	
Fisher's Exact Test				.012	.012	
Linear-by-Linear Association	7.438 ^c	1	.006	.012	.012	.012
N of Valid Cases	38					

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.05.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is 2.727.

Pernah mengikuti pendidikan * PK Crosstabulation

		PK		Total
		prestasi kerja kurang	prestasi kerja cukup	
Pernah mengikuti pendidikan tidak	Count	7	11	18
	Expected Count	6.2	11.8	18.0
	% within Pernah mengikuti pendidikan	38.9%	61.1%	100.0%
ya	Count	6	14	20
	Expected Count	6.8	13.2	20.0
	% within Pernah mengikuti pendidikan	30.0%	70.0%	100.0%
Total	Count	13	25	38
	Expected Count	13.0	25.0	38.0
	% within Pernah mengikuti pendidikan	34.2%	65.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)	Point Probability
Pearson Chi-Square	.333 ^a	1	.564	.734	.407	
Continuity Correction ^b	.055	1	.815			
Likelihood Ratio	.333	1	.564	.734	.407	
Fisher's Exact Test				.734	.407	
Linear-by-Linear Association	.324 ^c	1	.569	.734	.407	.228
N of Valid Cases	38					

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.16.

b. Computed only for a 2x2 table

c. The standardized statistic is .56.

