Hubungan Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor

Hendra Adhi Saputra[1] dan Siti Rahmawati[2]

[1] Alumni Departemen Manajemen, FEM IPB
[2] Dosen Muda Departemen Manajemen, FEM IPB

ABSTRACT

In line with region development program year 2002-2006 and Plan Strategic of Region (Renstra) Regency of Bogor year 2003-2008, tourism sector is one of superior sector that able to give contribution for the gain of Region's Origin Earning for government Regency of Bogor.
Performance appraisal is a proccess by organizaton or organ to evaluate a person's work performance. In order to achieve vision and mission to be suitable with the plan, government needs human resource with high quality.

The purpose of this research are identifying factors of performance appraisal, identifying execution of career development, analyzing correlation of performance appraisal factors with employee's career development at culture and tourism office of Government Regency of Bogor. Technique of intake of sample used by judgmental sampling. Correlation of performance appraisal factors with employee's career development, using Rank Spearman correlation test method with software SPSS 13.

Based on analyzing of correlation of performance appraisal factors with employee's career development, shows that responsbility factor has very strong correlation with employee's career development with correlation value 0,800, work quality has strong correlation with employee's career development with correlation value 0,670. Factor which has medium correlation with employee's career development is quantity of work with correlation value 0,521, inisiative 0,501, knowledge of work 0,453, leadership 0,431, cooperation 0,411, personality 0,405. While factor which has low correlation with employee's career development is loyality with correlation value 0,251 and factor with very low correlation with employee's career development is attendance factor with correlation value 0,164.

Key words: performance appraisal, employee's career development, government, correlation

Departemen Manajemen
FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : m a n - ipb@indo.net.id

PENDAHULUAN

Dinas kebudayaan dan pariwisata Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Bogor dalam memenuhi tujuannya akan berusaha untuk selalu memperbaiki semua aktivitas atau kegiatannya agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi masyarakat Bogor. Agar visi dan misi dapat tercapai sesuai dengan rencana, pemerintah memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM adalah pegawai, dimana pegawai adalah aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap organisasi. Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan instansi, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya visi dan misi tersebut.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan organisasi atau instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi suatu instansi dan pegawainya. Apabila penilaian prestasi kerja dikerjakan dengan benar, maka akan menguntungkan bagi instansi karena para pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan mempengaruhi keberhasilan instansi.

Manfaat yang diperoleh dari adanya penilaian prestasi kerja bagi pegawai, salah satunya mengembangkan karir pegawai. Dengan adanya pengembangan karir dapat ditingkatkan motivasi, produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai dalam pekerjaan. Pengembangan karir pegawai dalam suatu instansi memiliki peranan penting bagi kemajuan pegawai, sehingga instansi harus mendukung hal tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor penilaian prestasi kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor, mengidentifikasi pelaksanaan pengembangan karir pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor dan menganalisis hubungan faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Saydam (2005) mengemukakan bahwa pengertian penilaian prestasi kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang karyawan. Menurut Ilyas (2001) penilaian prestasi kerja adalah proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seorang personil dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kerja tim. Yuli (2005) mengemukakan bahwa pengertian penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematik dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa, untuk mengatur prestasi kerja sejauhmana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di perusahaan, serta sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja (Hasibuan, 1990). Sedangkan manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, defisiensi proses penempatan staf, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja yang sama dan tantangan-tantangan eksternal, serta umpan balik pada SDM (Mangkuprawira, 2002).

Faktor-faktor penilaian prestasi kerja antara lain adalah kesetiaan, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif dan kepribadian, serta pengetahuan pekerjaan (Flippo, 1996). Sedangkan menurut Handoko (1994), faktor-faktor penilaian prestasi kerja antara lain adalah keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap dan kerjasama, serta kualitas.

Metode penilaian prestasi kerja dapat dibagi atas dua metode yaitu pertama, metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu; skala penilaian (rating scale), metode peristiwa kritis, metode daftar periksa (chek list), metode tes dan observasi, serta metode penilaian lapangan. Kedua, metode penilaian yang berorientasi masa depan; penilaian diri sendiri (self appraisal), penilaian psikologis (psychological appraisal) dan pendekatan manajemen berdasarkan sasaran/MBO (Handoko,1991).

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2003). Menurut Siagian (2003), usaha-usaha yang dilakukan bagian sumber daya manusia untuk melaksanakan pengembangan karir diantaranya adalah menyusun perencanaan karir dengan melihat perusahaan secara keseluruhan, menyebarluaskan informasi tentang pola karir yang dipakai dalam perusahaan, menghimpun data dari berbagai sumber tentang ikhwal karyawan untuk pengembangan karir dan melakukan pelatihan khusus pada karyawan yang disiapkan untuk kepentingan pengembangan

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : m a n - ipb@indo.net.id

karir, serta melakukan telaah cara-cara yang tepat untuk digunakan dalam pengembangan karir.

Pengembangan karir memiliki beberapa manfaat yaitu mendorong para karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya, menambah rasa kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, mencegah terjadinya keresahan di kalangan karyawan yang selama ini kurang diperhatikan, mengurangi karyawan yang meninggalkan perusahaan dan mengisi lowongan yang tesedia akibat adanya karyawan yang mutasi atau promosi, serta mengoptimalkan penggunaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan, sesuai dengan potensi yang bersangkutan. Sedangkan faktor-faktor penghambat pengembangan karir adalah (1) kekurangan biaya, sebab pengembangan karir menghendaki pendanaan yang besar, yang bisa menjadi tambahan beban biaya bagi perusahaan; (2) kesukaran untuk menyusun pola pikir yang tepat, sebab belum jelas arah pengembangan karir; (3) kemampuan bagian SDM yang masih terbatas dalam menafsirkan hakikat pengembangan karir dan (4) sulitnya menginventarisasi para karyawan yang tepat untuk pengembangan karirnya secara tepat (Arep dan Tanjung, 2002).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas kebudayaan dan pariwisata, Pemkab Cibinong, Bogor, dengan pertimbangan bahwa lembaga ini memiliki tanggungjawab besar terhadap perkembangan wisata di Kabupaten Bogor melalui SDM tinggi.

Pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Wawancara Langsung

Teknik ini digunakan, karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain lebih cepat memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, informasi yang diperoleh lebih meyakinkan dan memberikan keleluasaan yang lebih besar dalam mengajukan pertanyaan. Wawancara dilakukan dengan Kepala Sub kepegawaian dan beberapa pegawai sebanyak 40 orang.

2. Kuesioner

Kuesioner yang diberikan kepada responden berisi pertanyaan mengenai faktor-faktor penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang bersifat tertutup, dengan jumlah pertanyaan 51 item. Cara penilaian terhadap hasil jawaban kuesioner menggunakan skala Likert berikut:

Bobot nilai = 5 = Sangat setuju
Bobot nilai = 2 = Tidak setuju

Bobot nilai = 4 = Setuju
Bobot nilai = 1 = Sangat tidak setuju

Bobot nilai = 3 = Kurang setuju

3. Studi pustaka

Studi ini diperlukan untuk mencari referensi dan literatur yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan, baik data pelengkap dan pembanding dari data yang ada.

Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data merupakan analisis deskriptif dan kuantitatif, yaitu data yang diperoleh ditabulasikan dan diolah secara sistematis untuk merumuskan suatu metode optimal untuk penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir pada instansi yang tepat.

Tahapan kerja pengolahan data dari kuesioner untuk menganalisis hubungan faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pegawai adalah :

1. Memberi skor pada masing-masing jawaban responden berdasarkan bobot tertentu pada setiap jawaban dengan menggunakan skala Likert.
2. Memindahkan data dari lembaran kuesioner ke lembar tabulasi dan menghitung nilai total dari masing-masing peubah dengan program SPSS 13.

Jawaban yang telah diberikan bobot, kemudian dijumlahkan untuk setiap responden guna dijadikan skor penilaian terhadap peubah-peubah yang diteliti, yang merupakan hasil perkalian antara bobot (skala Likert) dengan persentase jawaban responden.

Departemen Manajemen
FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : m a n - ipb@indo.net.id

a. Uji Korelasi Spearman

Rumus koefisien korelasi *Rank Spearman* :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \quad ....(1)$$

Dimana :

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

d_i^2= selisih antara rank bagi X dan Y

n = banyaknya pasangan data

Bila banyak terdapat angka bernilai sama, maka rumus yang digunakan adalah:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_y$$

$$\sum T_x = \frac{t_x^3 - t_x}{12}$$

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - 6\sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 . \sum y^2}} \quad .....(2)$$

Dimana :

$$\sum T_y = \frac{t_y^3 - t_y}{12}$$

Keterangan :

T = Faktor koreksi.

tt = Banyaknya observasi untuk X tertentu yang sama.

tz = Banyaknya observasi untuk Y tertentu yang sama.

Besarnya nilai r terletak antara -1 < r < 1, artinya :

r = +1 Hubungan X dan Y sempurna positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

r = -1 Hubungan X dan Y sempurna negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

r = 0 Hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : man-ipb@indo.net.id

Kalau r antara 0 sampai 1, maka kedua variabel berkorelasi dengan keeratan relatif. Semakin mendekati 1, maka keeratan hubungan semakin tinggi. Berdasarkan Umar (2003), ketentuan koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 1. Rentang keeratan hubungan nilai r

Interval Koefisien	Keeratan Hubungan
0,00 < r < 0,20	Sangat rendah
0,20 d" r < 0,40	Rendah
0,40 d" r < 0,60	Sedang
0,60 d" r < 0,80	Kuat
0,80 d" r < 1,00	Sangat kuat

Perumusan Hipotesis :

Ho : Tidak ada hubungan antara penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir pegawai.

H_1 : Ada hubungan positif antara penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir pegawai.

Dimana :

H0 = Hipotesis observasi

H1 = Hipotesis alternatif

t tabel pada á = 0,05

Untuk menguji hubungan hipotesis nol (Ho) kriterianya adalah :

Tolak Ho : jika nilai peluang < taraf nyata

Tolak H1 : jika nilai peluang > taraf nyata

Tingkat nyata yang dipilih adalah 0,05 (5%), karena angka ini dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan antara dua peluang.

b. Uji Validitas

Menurut (Umar, 2003) uji validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur itu mengukur hal yang akan diukur. Langkah-langkah dalam menguji validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

1) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur dengan cara:
   i Mencari definisi dan rumusan konsep dari literatur, jika sekiranya sudah ada rumusan yang cukup operasional, maka rumusan tersebut dapat langsung dipakai. Tetapi bila rumusan tersebut belum operasional, maka harus merumuskan seoperasional mungkin.
   ii Jika dalam literatur tidak diperoleh definisi atau rumusan konsep yang akan diukur, peneliti harus mendiskusikannya dengan para ahli lain. Pendapat para ahli ini kemudian disarikan ke dalam rumusan operasional.
   iii Menanyakan langsung kepada calon responden penelitian mengenai aspek-aspek konsep yang akan diukur. Dari jawaban yang diperoleh, dibuat kerangka konsep dan menyusun pertanyaan operasional.
2) Melakukan uji coba skala pengukur pada sejumlah responden. Jumlah responden untuk uji coba adalah 30 orang, karena distribusi skor atau nilai akan lebih mendekati kurva normal. Dalam hal ini, jumlah responden yang diambil sebanyak 40 orang.
3) Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
4) Menghitungkan korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor tiap-tiap pertanyaan dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*.
5) Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Bila nilai r > r tabel, maka pertanyaan tersebut sahih atau nyata dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah r(N-2;á).

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : man-ipb@indo.net.id

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah teknik Cronbach. Teknik Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen yang memiliki skor rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut George dan Mallery (2003), menyatakan bahwa koefisien Alpha Cronbach berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien Alpha Cronbach berdasarkan aturan berikut :

r_{Alpha} > 0,9 = sempurna, r_{Alpha} > 0,8 = baik, r_{Alpha} > 0,8 = baik,

r_{Alpha} > 0,7 = dapat diterima, r_{Alpha} > 0,6 = dipertanyakan,

r_{Alpha} > 0,5 = buruk, r_{Alpha} < 0,5 = tidak dapat diterima.

Rumus ini ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right) \quad \text{..........(3)}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah ragam butir

σ_t^2 = ragam total

Rumus ragam yang digunakan :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\left(\sum X\right)^2}{n}}{n} \quad \text{............(4)}$$

Dimana :

n = jumlah responden

X = nilai skor yang dipilih

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Instansi

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (DISBUDPAR) Kabupaten Bogor semula bernama dinas pariwisata yang dibentuk berdasarkan Perda No.8 Tahun 1985 tentang SOTK Dinas Pariwisata Kabupaten DATI II Bogor. Pada Tahun 1993 terbit keputusan Menteri Dalam Negeri no.49 Tahun 1993 tentang pedoman organisasi dan tata kerja Dinas Pariwisata daerah Tingkat I dan Tingkat II, yang mendasari terbitnya Perda No.11 Tahun 1997 tentang organisasi dan tata kerja dinas pariwisata Kabupaten Bogor yang menggantikan Perda No.8 Tahun 1985 tersebut.

Pada tahun 1999 terbit UU No.22 Tahun 1999 tentang pemerintahan daerah yang diikuti keluarnya PP No.84 Tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah yang mendasari terbentuknya struktur baru dinas/instansi badan dan lembaga lainnya, termasuk dinas pariwisata yang berubah nama menjadi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dengan Perda No.3 Tahun 2001 tentang struktur dan organisasi dinas daerah dan SK Bupati No.5 Tahun 2001 tentang organisasi dan tata kerja dinas daerah.

Identifikasi Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai dikenal dengan istilah *performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating* dan *service rating*. Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang ataupun sesuatu.

Setiap pegawai menginginkan adanya pengembangan karir yang jelas, sehingga instansi harus senantiasa memperhatikan benar-benar penilaian prestasi kerja seorang pegawai untuk pengembangan karir pegawai tersebut. Faktor-faktor yang dipakai dalam menilai prestasi kerja seorang pegawai adalah kesetiaan, kehadiran, kualitas kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, inisiatif, kepribadian, pengetahuan pekerjaan, kerjasama, tanggung jawab. Faktor-faktor penilaian prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

a. Kesetiaan

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai sanggup memberikan kesetiaannya dalam bekerja, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan sangat sanggup13,3% dan sanggup 79.1%. Sedangkan responden yang kurang sanggup 7,5%, tidak sanggup, serta sangat tidak sanggup 0%.

b. Kehadiran

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai disiplin dalam menjaga tingkat kehadiran, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan disiplin 77,5% dan sangat disiplin 11,6%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang disiplin 10%, tidak disiplin 0%, serta sangat tidak disiplin 0%.

c. Kualitas Kerja

Kesimpulan secara umum bahwa kualitas kerja pegawai baik, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan baik 72,11% dan sangat baik 1,92%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang baik 12,01%, tidak baik 4,32%, serta sangat tidak baik 9,61%.

d. Kuantitas Kerja

Kesimpulan secara umum bahwa kuantitas kerja pegawai sering, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan sering 77,22% dan sangat sering 1,66%. Sedangkan responden yang menyatakan agak sering 17,22%, jarang 3,88%, serta sangat jarang 0%.

e. Kepemimpinan

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai mampu memimpin dan mengelola tim dalam melaksanakan tugasnya, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan mampu 60,83% dan sangat mampu 0%. Sedangkan responden yang kurang mampu 24,17%, tidak mampu 14,16%, serta sangat tidak mampu 0,83%.

f. Inisiatif

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai mampu dalam memberikan inisiatif, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan mampu 71,25% dan sangat mampu 6,25%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang mampu 17,5%, tidak mampu 5%, serta sangat tidak mampu 0%.

g. Kepribadian

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai

Departemen Manajemen
FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
email: man-ipb@indo.net.id

mampu menunjukkan kepribadian baik, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan mampu 78,75% dan sangat mampu 10%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang mampu 10%, tidak mampu 1,25%, serta sangat tidak mampu 0%.

h. Pengetahuan pekerjaan

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai mengetahui standar, operasional dan prosedur pekerjaan, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan mengetahui 65,83% dan sangat mengetahui 3,33%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang mengetahui 20%, tidak mengetahui 10%, serta sangat tidak mengetahui 0,83%.

i. Kerjasama

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai mampu bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan mampu 83,75% dan sangat mampu 2,5%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang mampu 10,6%, tidak mampu 3,12%, serta sangat tidak mampu 0%.

j. Tanggung jawab

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai setuju akan pentingnya tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju 77,5% dan sangat setuju 5,62%. Sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju 15%, tidak setuju 1,87%, serta sangat tidak setuju 0%.

Identifikasi Pelaksanaan Pengembangan Karir

Salah satu upaya yang dilakukan dalam pengembangan karir pada DISBUDPAR Pemkab Bogor adalah melalui program pendidikan dan latihan (Diklat), baik diklat struktural maupun teknis fungsional. Diklat struktural adalah diklat yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan manajerial bagi pejabat struktural. Diklat ini meliputi diklat Administrasi Umum (ADUM) bagi pejabat eselon V, diklat Administrasi Umum Lanjutan (ADUMLA) bagi pejabat eselon IV, diklat Sekolah Pimpinan Administrasi Pertama (SPAMA) bagi eselon III, diklat Sekolah Pimpinan Administrasi Menengah (SPAMEN) bagi eselon II, dan diklat Sekolah Pimpinan Adminitrasi Tinggi (SPATI) bagi eselon I. Sedangkan diklat teknis fungsional, ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis tertentu. Namun dalam kenyataannya, ada sejumlah pegawai yang telah mengikuti diklat jabatan, tetapi belum juga mendapatkan pengembangan karir.

Berdasarkan penelitian, keadaan ini disebabkan tidak adanya keterkaitan antara program diklat dengan program pengembangan karir pegawai. Meskipun secara fungsional kedua program itu merupakan tugas bagian kepegawaian,

Tabel 1. Sebaran jawaban responden terhadap faktor-faktor penilaian prestasi kerja

Faktor		Skor Nilai										keterangan
		1 = E		2 = D		3 = C		4 = B		5 = A		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
a. Kesetiaan	Kerahasiaan instansi	0	0	0	0	2	5,0	28	70,0	10	25,0	Sanggup
	Kesediaan lembur	0	0	0	0	4	10,0	34	85,0	2	5,0	Bersedia
	Kepentingan pribadi & instansi	0	0	0	0	3	7,5	33	82,5	4	10,0	Sanggup
Kesimpulan		**0**	**0**	**0**	**0**	**9**	**7,5**	**95**	**79,1**	**16**	**13,3**	**Sanggup**
b. Kehadiran	Absensi/disiplin jam kerja	0	0	0	0	5	12,5	29	72,5	6	15,0	Disiplin
	Kegiatan yang tidak berkepentingan	1	2,5	0	0	6	15,0	28	70,0	5	12,5	Setuju
	Prosedur dan metode kerja instansi	0	0	0	0	1	2,5	36	90,0	3	7,5	Patuh
Kesimpulan		**1**	**0,83**	**0**	**0**	**12**	**10**	**93**	**77,5**	**14**	**11,6**	**Disiplin**

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3 Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
email: man-ipb@indo.net.id

c. KualitasKerja	Standar kerja instansi	0	0	0	0	5	12,5	34	85,0	1	2,5	Mampu
	Peralatan kerja dan kebersihan lingkungan kerja	0	0	1	2,5	1	2,5	37	92,5	1	2,5	Bersedia
	Irama dan kualitas kerja	1	2,5	6	15,0	14	35,0	19	47,5	0	0	Puas
	Rencana dan sistem kerja	19	47,5	1	2,5	1	2,5	26	65,0	1	2,5	Baik
	Ketelitian, konsentrasi dan semangat	0	0	1	2,5	4	10,0	34	85,0	1	2,5	Baik
Kesimpulan		**20**	**9,61**	**9**	**4,32**	**25**	**12,01**	**150**	**72,11**	**4**	**1,92**	**Baik**
d. Kuantitas Kerja	Hasil kerja	0	0	1	2,5	5	12,5	34	85,0	0	0	Mampu
	Hemat dan telaten	0	0	1	2,5	9	22,5	9	22,5	1	2,5	Setuju
	Target pekerjaan	0	0	1	2,5	1	2,5	37	92,5	1	2,5	Bersedia
	Sistem kerja yang efektif dan efisien	0	0	0	0	8	20,0	31	77,5	1	2,5	Mampu
	Hasil yang optimal	0	0	4	10,0	8	20,0	28	70,0	0	0	Sering
Kesimpulan		**0**	**0**	**7**	**3,88**	**31**	**17,22**	**139**	**77,22**	**3**	**1,66**	**Sering**
e. Kepemimpi	Kedekatan dengan atasan	0	0	1	2,5	10	25,0	29	72,5	0	0	Erat
	Kemajuan dan kemunduran pekerjaan	1	2,5	13	32,5	7	17,5	19	47,5	0	0	Agak Sering
	Mengelola tim	0	0	3	7,5	12	30,0	25	62,5	0	0	Mampu
Kesimpulan		**1**	**0,83**	**17**	**14,16**	**29**	**24,17**	**73**	**60,83**	**0**	**0**	**Mampu**
f. Inisiatif	Penyelesaian pekerjaan	0	0	3	7,5	9	22,5	27	67,5	1	2,5	Mampu
	Memandirikan kerja	0	0	1	2,5	5	12,5	30	75	4	10	Sangat Setuju
Kesimpulan		**0**	**0**	**4**	**5**	**14**	**17,5**	**57**	**71,25**	**5**	**6,25**	**Mampu**
g. Kepribadian	Bersikap, berpakaian, bertutur kata, dan pengambilan keputusan	0	0	1	2,5	3	7,5	33	82,5	3	7,5	Mampu
	Pengendalian diri	0	0	1	2,5	6	15	30	75	3	7,5	Mampu
	Kelebihan dan kelemahan	0	0	0	0	5	12,5	30	75	5	12,5	Sadar
	Keterbukaan menerima ide, kritikan	0	0	0	0	2	5	33	82,5	5	12,5	Terbuka
Kesimpulan		**0**	**0**	**2**	**1,25**	**16**	**10**	**126**	**78,75**	**16**	**10**	**Mampu**

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
email: man-ipb@indo.net.id

tetapi yang menentukan pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan adalah Bupati, yang dalam banyak hal keputusan Bupati dipengaruhi oleh masukan dari pejabat-pejabat lainnya. Disamping itu, Bupati dalam mengambil keputusan untuk mengangkat seseorang pada suatu jabatan, tidak hanya berdasar pada kriteria diklat saja. Salah satunya adalah penilaian prestasi kerja, masa kerja (setiap 4 tahun sekali) dan faktor politik, dengan demikian terdapat peluang bagi orang yang belum mendapat diklat untuk memperoleh jabatan bila memenuhi kriteria lain yang ditentukan oleh Bupati. Oleh karena itu, bila Bupati akan menggunakan kriteria-kriteria lainnya sebagai pertimbangan dalam pengangkatan jabatan, maka seharusnya kriteria-kriteria

Faktor		Skor Nilai										Keterangan
		1 = E		2 = D		3 = C		4 = B		5 = A		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
h. Pengetahuan Pekerjaan	Kesesuaian bakat dan kemampuan	1	2,5	3	7,5	9	22,5	25	62,5	2	5	Setuju
	Standar, operasional dan prosedur	0	0	1	2,5	11	27,5	27	67,5	1	2,5	Tahu
	Pemberian bantuan	0	0	8	20	4	10	27	67,5	1	2,5	Sering
Kesimpulan		**1**	**0,83**	**12**	**10**	**24**	**20**	**79**	**65,83**	**4**	**3,33**	**Mengetahui**
i. Kerjasama	Bekerjasama dalam tim	0	0	0	0	2	5	35	87,5	3	7,5	Mampu
	Hubungan rekan kerja	0	0	0	0	7	17,5	33	82,5	0	0	Erat
	Kepentingan pekerjaan	0	0	0	0	3	7,5	36	90	1	2,5	Setuju
	Dorongan dan bantuan	0	0	5	12,5	5	12,5	30	75	0	0	Sering
Kesimpulan		**0**	**0**	**5**	**3,12**	**17**	**10,6**	**134**	**83,75**	**4**	**2,5**	**Mampu**
j. Tanggung Jawab	Tanggungjawab pekerjaan	0	0	1	2,5	8	20	28	70	3	7,5	Setuju
	Dampak tanggungjawab	0	0	0	0	7	17,5	31	77,5	2	5	Setuju
	Kesempatan berargumen	0	0	2	5	6	15	31	77,5	1	2,5	Setuju
	Sadar bertanggungjawab	0	0	0	0	3	7,5	34	85	3	7,5	Setuju
Kesimpulan		**0**	**0**	**3**	**1,87**	**24**	**15**	**124**	**77,5**	**9**	**5,62**	**Setuju**

itu harus diintegrasikan dengan program diklat, penilaian prestasi kerja dan masa kerja minimal 4 tahun.

Hubungan Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pegawai

Penilaian prestasi kerja pegawai dikenal dengan istilah *performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.* Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang ataupun sesuatu. Setiap pegawai menginginkan adanya pengembangan karir yang jelas, sehingga instansi harus senantiasa memperhatikan benar-benar penilaian prestasi kerja seorang pegawai untuk pengembangan karir pegawai tersebut.

Tabel 2. Uji korelasi faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pegawai

Indikator		Pengembangan Karir Pegawai		
		Nilai Korelasi *Spearman*	Nilai Peluang (P)	Taraf Nyata
Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja	Kesetiaan	0,251	0,118	0,05
	Kehadiran	0,164	0,310	0,05
	Kualitas Kerja	0,670	0,000	0,05
	Kuantitas Kerja	0,521	0,001	0,05
	Kepemimpinan	0,431	0,005	0,05
	Inisiatif	0,501	0,001	0,05
	Kepribadian	0,405	0,009	0,05
	Pengetahuan Pekerjaan	0,453	0,003	0,05
	Kerjasama	0,411	0,020	0,05
	Tanggungjawab	0,800	0,000	0,05

Departemen Manajemen
FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : man-ipb@indo.net.id

Uji korelasi faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pegawai dapat dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kesetiaan 0,251 yang berada pada selang 0,20 £ r < 0,40, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara faktor kesetiaan dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain, diperoleh nilai peluang 0,118 yang lebih besar dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,118 > á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kesetiaan tidak memiliki hubungan nyata dengan pengembangan karir pegawai. Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kehadiran 0,164, yang berada pada selang 0,00 £ r < 0,20, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang sangat rendah antara faktor kehadiran dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain, diperoleh nilai peluang 0,310 yang lebih besar dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,310 > á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kehadiran tidak memiliki hubungan nyata dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kualitas kerja 0,670 yang berada pada selang 0,60 £ r < 0,80, sehingga menunjukkan adanya hubungan kuat antara faktor kualitas kerja dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kualitas kerja memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kuantitas kerja 0,521 yang berada pada selang 0,40 £ r < 0,60, sehingga menunjukkan adanya hubungan sedang antara faktor kuantitas kerja dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0,001 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,001 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kuantitas kerja memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kepemimpinan 0,431 yang berada pada selang 0,40 £ r < 0,60, sehingga menunjukkan adanya hubungan sedang antara faktor kepemimpinan dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0,005 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,005 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi inisiatif 0,501 yang berada pada selang 0,40 £ r < 0,60, sehingga menunjukkan adanya hubungan sedang antara faktor inisiatif dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0,001 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,001 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor inisiatif memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kepribadian 0,405 yang berada pada selang 0,40 £ r < 0,60, sehingga menunjukkan adanya hubungan sedang antara faktor kepribadian dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0,009 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,009 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kepribadian memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi pengetahuan pekerjaan 0,453 yang berada pada selang 0,40 £ r < 0,60, sehingga menunjukkan adanya hubungan sedang antara faktor pengetahuan pekerjaan dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0,003, maka dapat disimpulkan bahwa faktor pengetahuan pekerjaan memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi kerjasama 0,411 yang berada pada selang 0,20 £ r < 0,40, sehingga menunjukkan adanya hubungan sedang antara faktor kerjasama dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0,020 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0,020 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor kerjasama memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir

Departemen
Manajemen
FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga,
Bogor
Telp./Fax (0251)
626435
email:man-ipb@indo.net.id

pegawai.

Pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien korelasi tanggungjawab 0,800 yang berada pada selang 0,80 £ r < 1,00, sehingga menunjukkan adanya hubungan sangat kuat antara faktor tanggung jawab dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain diperoleh nilai peluang 0 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P = 0 < á = 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa faktor tanggungjawab memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi yang telah dikemukakan, ternyata faktor tanggungjawab memiliki hubungan sangat kuat dengan pengembangan karir pegawai, kualitas kerja memiliki hubungan kuat dengan pengembangan karir pegawai, kuantitas kerja, kepemimpinan, inisiatif, kepribadian, pengetahuan pekerjaan memiliki hubungan sedang dengan pengembangan karir pegawai, kesetiaan dan kerjasama memiliki hubungan rendah dengan pengembangan karir pegawai, sedangkan kehadiran memiliki hubungan sangat rendah dengan pengembangan karir pegawai.

Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pegawai

Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kerja seorang pegawai. Dalam hal ini, bagian kepegawaian menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian prestasi kerja untuk mengevaluasi keberhasilan kegiatan orientasi, penempatan, pelatihan dan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir pegawai DISBUDPAR Pemkab Bogor diarahkan untuk menjadi SDM yang profesional, karena hal ini menjadi tuntutan masyarakat agar pegawai dapat meningkatkan pelayanannya.

Sebaran jawaban responden terhadap penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Sebaran jawaban responden terhadap penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir pegawai

Indikator		Skor Nilai										keterangan
		1 = E		2 = D		3 = C		4 = B		5 = A		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Penilaian prestasi kerja	Tujuan dan manfaat	0	0	2	5	2	5	33	82,5	3	7,5	Mengetahui
	Waktu	0	0	3	7,5	10	25	26	65	1	2,5	Mengetahui
	Standar penilaian	0	0	5	12,5	5	12,5	29	72,5	1	2,5	Setuju
	Prosedur penilaian	0	0	5	12,5	8	20	27	67,5	0	0	Mengetahui
	Hasil penilaian	0	0	5	12,5	13	32,5	21	52,5	1	2,5	Mengetahui
	Kegunaan penilaian	0	0	4	10	3	7,5	32	80	1	2,5	Setuju
	Kriteria penilaian	0	0	4	10	9	22,5	26	65	1	2,5	Mengetahui
	Objektivitas penilaian	1	2,5	5	12,5	9	22,5	25	62,5	0	0	Setuju
Kesimpulan		**1**	**0,31**	**33**	**10,31**	**59**	**18,43**	**219**	**68,43**	**8**	**1,25**	**Setuju**
Pengembangan karir Pegawai	Posedur pengembangan karir	0	0	4	10	11	27,5	24	60	1	2,5	Mengetahui
	Syarat-syarat pengembangan karir	0	0	3	7,5	13	32,5	23	57,5	1	2,5	Mengetahui
	Kriteria pengembangan karir	0	0	0	0	11	27,5	29	72,5	0	0	Mengetahui
	Perhatian karir	0	0	1	2,5	7	17,5	27	67,5	5	12,5	Setuju
	Kaitan penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir	0	0	1	2,5	3	7,5	32	80	4	10	Setuju
	Pendidikan, kecakapan kerja, masa kerja	0	0	2	5	1	2,5	33	82,5	4	10	Setuju
	Dampak pengembangan karir	1	2,5	0	0	1	2,5	29	72,5	9	22,5	Setuju
Kesimpulan		**1**	**3,57**	**11**	**3,92**	**47**	**16,78**	**197**	**70,35**	**24**	**8,57**	**Setuju**

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : m a n - ipb@indo.net.id

Berdasarkan hasil perhitungan dari jawaban responden terhadap penilaian prestasi kerja, ternyata pegawai mengetahui tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja pegawai 82,5%, setuju dengan kegunaan penilaian prestasi kerja 80%, setuju dengan standar penilaian prestasi kerja 72,5%, mengetahui prosedur penilaian prestasi kerja 67,5%, mengetahui waktu pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai 65%, mengetahui kriteria pelaksanaan penilaian prestasi kerja 65%, setuju dengan objektivitas penilaian prestasi kerja 62,5%, serta mengetahui hasil penilaian prestasi kerja 52,5%. Maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa responden setuju diadakannya penilaian prestasi kerja, terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan setuju 68,43% dan kurang setuju 18,43%, serta yang menyatakan sangat setuju 1,25%.

Berdasarkan hasil perhitungan dari jawaban responden terhadap pengembangan karir pegawai, ternyata pegawai setuju bahwa tingkat pendidikan, kecakapan kerja, masa kerja digunakan sebagai salah satu kriteria terhadap pengembangan karir pegawai 82,5%, setuju adanya kaitan antara penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir 80%, mengetahui kriteria pengembangan karir 72,5%, setuju bahwa pengembangan karir dapat mendorong prestasi dan meningkatkan semangat kerja 72,5%, setuju dengan perhatian karir pegawai 67,5%, mengetahui prosedur pengembangan karir 60%, serta mengetahui syarat-syarat pengembangan karir 57,5%. Maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa pegawai setuju dengan adanya pengembangan karir pegawai, terlihat dari banyaknya responden yang setuju 70,35% dan sangat setuju 8,57%.

Hubungan Penilaian Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pegawai, diperoleh nilai koefisien korelasi 0,638 yang berada pada selang 0,60 d" r < 0,80, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pegawai. Disisi lain nilai peluang yang diperoleh 0 yang lebih kecil dari taraf nyata yang ditetapkan (P=0 < á=0,05), maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja memiliki hubungan nyata dan positif dengan pengembangan karir pegawai.

KESIMPULAN

1. Hasil identifikasi faktor-faktor penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor, yaitu sangat sanggup menjaga kesetiaan instansi, disiplin dalam menjaga tingkat kehadiran, adanya kualitas kerja yang baik, adanya kuantitas kerja yang sering, mampu memimpin dan mengelola tim dalam melaksanakan tugas, mampu memberikan inisiatif, mampu berkepribadian baik, mengetahui standar operasional prosedur pekerjaan, mampu bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan dan setuju akan pentingnya tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pelaksanaan pengembangan karir pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Pemkab Bogor, berdasarkan masa kerja (minimal 4 tahun sekali), penilaian prestasi kerja (DP3), diklat dan faktor politik.
3. Hubungan faktor-faktor penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir pada dinas kebudayaan dan pariwisata Pemkab Bogor, ternyata faktor tanggung jawab memiliki hubungan yang sangat kuat dengan pengembangan karir pegawai, kualitas kerja memiliki hubungan yang kuat dengan pengembangan karir pegawai. Faktor yang memiliki hubungan sedang dengan pengembangan karir pegawai adalah kuantitas kerja, kepemimpinan, inisiatif, kepribadian, pengetahuan pekerjaan dan kerjasama. Faktor yang memiliki hubungan rendah adalah kesetiaan, sangat rendah adalah faktor kehadiran, serta faktor yang memiliki hubungan nyata dan positif adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, inisiatif, kepribadian, pengetahuan pekerjaan, kerjasama dan tanggungjawab. Faktor

Departemen Manajemen FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
e m a i l : m a n - ipb@indo.net.id

yang tidak memiliki hubungan nyata adalah kesetiaan dan kehadiran.

SARAN

1. Sebaiknya DISBUDPAR Pemkab Bogor memberikan bimbingan, penyuluhan bahkan teguran (sanksi) kepada pegawai yang menyatakan kurang sanggup dalam melaksanakan pekerjaan, agar tujuan instansi dapat tercapai.
2. DISBUDPAR Pemkab Bogor sebaiknya menambahkan faktor-faktor yang lain seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kepribadian, pengetahuan pekerjaan dan kehadiran sebagai bahan pertimbangan selektif dalam pengembangan karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Flippo, B dan Masud. 1996. Manajemen Personalia. PT Erlangga, Jakarta.

George, D., & Mallery, P. 2003. SPSS for Windows step by step : a Simple Guide and Reference. 11.0 update. Allyn & Bacon, Boston.

Handoko, T. H. 1994. Manajemen Personalia. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, M. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. CV Haji Masagung. Jakarta.

Ilyas, Y. 2001. Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja. Rineka Cipta, Jakarta.

Mangkuprawira, S. 2002. Manajemen Sumber Daya Strategik. PT Ghalia, Indonesia.

Notoatmodjo, S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.

Saydam, G. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Siagian, S. P. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.

Tanjung, H dan Arep, I. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti, Jakarta.

Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Yuli, S. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Press, Jakarta

Departemen Manajemen
FEM-IPB
Wing Rektorat Lt. 3
Kampus IPB Darmaga, Bogor
Telp./Fax (0251) 626435
email: man-ipb@indo.net.id