JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 3 (2022) Maret
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir di Dinas Lingkungan Hidup PEMKAB Luwu (Studi Kasus Pada Wanita Peran Ganda)

Resni[1], Serlin Serang[2], Arifin[3]

[1] Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia. Email : Resniiii13@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Abstrak
Sumber daya manusia dalam suatu organisasi kantor adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Karena roda organisasi kantor dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila didalamnya terdapat beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama yaitu itu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat bekerja untuk meningkatkan kualitas kerja baik dari keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Jenis penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode yang digunakan dalam penelitian untuk menguji teori melalui variable-variabel dan memberikan gambaran subyektif, control keperilakuan prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup (kompleks pemkab luwu belopa). Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan secara empiris dan teoris, maka disimpulkan sebagai berikut: Faktor prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Faktor promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi kantor adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Karena roda organisasi kantor dapat berjalan sesuai dengan tujuan apabila didalamnya terdapat beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama yaitu itu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat bekerja untuk meningkatkan kualitas kerja baik dari keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil yang memuaskan agar bias mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkan. Menurut Wilson Bangun (2012), Salah satu sumber daya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2013) menyampaikan "manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Dorongan pegawai dalam menjalankan kewajibann sangat penting karena manusia adalah salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peranan sangat penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pimpinan kepala dinas dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-

masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi, dan mutasi. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu motivasi dalam bekerja mengalami penurunan karena kurangnya pemberian reward, dan terjadi penundaan kenaikan jabatan, serta pegawai kurang dalam pelatihan kerja yang terdampak pada kesalahan dalam pekerjaanya dan kemungkinan besar tidak berhasil dalam memenuhi standar kerja yang diharapkan. Guioin (dalam Wijono, 2010) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada "hasil", dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Vroom (dalam Wijono, 2010) juga menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi dimana keahlian adalah usaha individu untuk melakukan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil. Zeitz (dalam Phalestie,) mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, factor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana factor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (supervision quality), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (personality trait), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Maretha Anjani Pratiwi (2013) dan Sarboini dan Mahdani (2015) menunjukkan bahwa penilian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Seorang pegawai akan dipromosikan dianggap mempunyai prestasi kerja yang baik oleh dinas, sehingga memberikan kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi. Pelaksanaan yang dilakukan berdasarkan penilaian dan aturan yang ada di dinas lingkungan hidup pemkab luwu sesuai dengan peraturan pemerintahan dalam undang-undang pegawai yang dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi akan merasa prestasinya dihargai dan keberadaannya sangat diharapkan oleh pemerintah sehingga motivasi yang tinggi akan timbul. Menurut Sondang P. Siagian (2012:69) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi disertai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila promosi jabatan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan promosi jabatan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:203). prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan kantor. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Neger Sipil dalam jabatan structural bahwa pola karier adalah pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pola ini menggabarkan alur pengembangan karier yang menunjukan keterangan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun. Dalam organisasi yang baik, jalur karir pegawai selalu jelas dan eksplisit, baik titik-titik karir yang dilalui maupun persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan karir tertentu. Pembinaan karir berkaitan dengan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai dalam rangka susunan suatu organisasi. Menurut Nainggolan, secara structural karir seseorang sudah dapat dipastikan dengan jelas. Terdapat dua jenis jabatan pegawai, yaitu jabatan structural dan jabatan fungsional. Jabatan structural merupakan jabatan yang secara tegas ada disebutkan dalam organisasi, misalnya Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Bidang dan lain-lain. alam konteks prosesnya, Simamora menjelaskan, bahwa proses pengembangan karirr yang dilakukan organisasi bertujuan

untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih anjut oleh seorang individu, maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru. Sedangkan dalam prakteknya, pengembangan karier lebih kepada suatu pelaksanaan rencana karier. Seperti yang diungkapkan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara, bahwa "pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum". Pengembangan karier yang digunakan Instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai dalam organisasi harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu sebelum mengembangkan kariernya. Selain itu, pegawai perlu mengetahui hal- hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui, bahwa pengembangan karir sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya. Dengan pengembangan karir yang didapat, pegawai akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat fasilitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan, dan kepuasan non materi seperti perasaan rasa senang, bangga dan sebagainya. Berikut beberapa penelitian menurut Ricardo, dkk 2017 sebelumnya bahwa Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado yang memberikan pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (persero) Sam Ratulangi International Airport Manado menunjukkan bahwa Secara bersama – sama pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. Dari hasil penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas, penulis telah menemukan beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini adalah Pada penelitian Siti Rahma dkk (2015) telah ditemukan perbedaan dengan peneliti yang sedang dilakukan peneliti terletak pada objek penelitian yaitu penelitian terdahulu melaksanakan penelitian di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinan. Sedangkan persamaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan pengembangan karir. Dahulu peran wanita identik dengan pekerjaan di rumah tangga, seperti melayani suami, mendidik anak, dan mengurus pekerjaan di dalam rumah. Kini, peran wanita mengalami banyak perubahan. Wanita tidak lagi puas dengan pekerjaan di rumah tangga, sehingga banyak sekali wanita yang memilih untuk terjun di dunia karier. Dalam pandangan modern peran seorang wanita tidak lagi hanya sebatas peran dalam keluarga namun terbuka lebar juga akses wanita untuk berkembang disegala bidang pekerjaan. Peluang wanita untuk mencapai pendidikan lebih tinggi ikut menjadi dasar banyak wanita yang berprofesi sebagai pekerja dari pada mengurus rumah tangga pada umumnya. Tingkat penddikan yang tinggi dan adanya peluang yang terbuka dalam berkarier membuat wanita merasa nyaman dengan kehidupannya menyelesaikan pekerjaan diluar rumah. Banyak faktor yang menjadi alasan bagi wanita untuk bekerja salah satunya karena motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh wanita tersebut. Wanita yang memutuskan masuk dalam dunia pekerjaan akan secara tidak langsung memiliki peran ganda. Wanita dengan peran ganda akan dihadapkan dengan situasi antara (pekerjaan dan keluarga). Hal ini didukung pula oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. wanita yang bekerja disektor formal tersebut pun bahkan mampu mengimbangi kaum pria ditinjau dari posisi jabatan yang didudukinya dalam sebuah perusahaan.

Andriyani (2011) wanita dengan peran ganda pada satu sisi berkewajiban untuk memenuhi tanggung jawab mereka sebagai istri sekaligus sebagai seorang ibu, namun disisi lain mereka juga dituntut untuk bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ermawati (2016) menyatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh seorang wanita sehingga terjun kedalam dunia kerja adalah karena aspirasi tersebut berasal dari cita-cita, tujuan, rencana dan dorongan dalam diri mereka untuk bertindak dan berkarya. Pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Maretha Anjani Pratiwi (2013) dan Sarboini dan Mahdani (2015) menunjukkan bahwa penilian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Astuti (2013) dengan judul "Wanita Karir Sebuah Predikat Dalam Dilema (Studi Kasus Pada

Wanita Karir di Kota Semarang)" menemukanfenomena bahwa banyaknya wanita yang memasuki dunia kerja. Kebutuhan menjadi motivasi bagi berkarirnya wanita. Namun, dengan bekerja, wanita juga dihadapkan pada konsekuensi-konsekuensi yang tidak terelakkan, diantaranya adalah adanya hambatan dan dampak dalam berkarir. Dan menurut Asrianti (2010) dengan judul "Perempuan dan Jabatan Managerial WFC Pada Perempuan Bekerja" Menunjukkan bahwa pada umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen didominasi oleh beberapa faktor, yaitu karena faktor tingkat pendidikan, kebutuhan untuk aktualisasi diri, dan factor ekonomi.

Dengan demikian, secara otomatis dapat meningkatkan motivasi kerja individu.Dinas lingkungan hidup (DLH) kabupaten luwu adalah merupakan salah satu unsur instansi pemerintah kabupaten luwu yang menangani, pengendalian, pemantauan dan pemulihan kualitas lingkungan hidup dalam wilayah kabupaten luwu dan keberadaannya berdasarkan peraturan daerah (PERDA). Berdasarkan uraian berupa fenomena, kenyataan, teori, telah penelitian sebelumnya yang didukung oleh data menjadi landasan bagi peneliti untuk tertarik meneliti dengan Memilih Judul "Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu (Studi Kasus Wanita Peran Ganda). Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pada wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu?

2. Tinjauan Pustaka

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Rivai 2004:290.

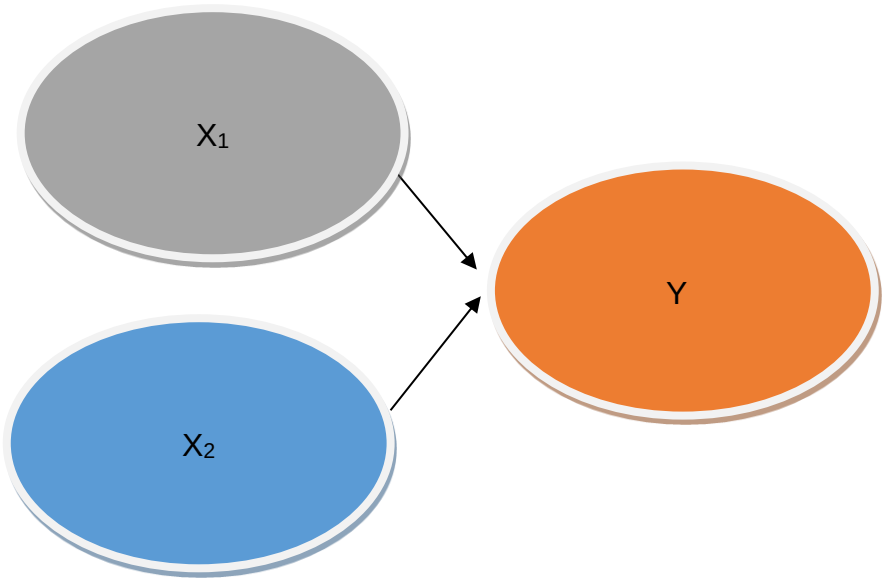
Caroline susan (2014) juga menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya pengembangan karir (career development). Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi mempunyai kualifikasi kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013)

Dan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai yaitu prestasi kerja. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai agar diusulkan oleh atasannya untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. ketika kinerjanya dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa tercapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi (Rivai 2004:291)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyun, Utami , Ruhana 2014 yang berjudul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Perencanaan Karier, Pengarahan Karier, dan Implementasi Pengembangan Karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang. Dengan adanya desain kerja dapat membantu dalam menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagimana mengerjakan pekerjaan tersebut, berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana ketentuan yang harus dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan.

Pengembangan karir juga dipengaruhi oleh aspek penilaian prestasi kerja. Program pengembangan karir berupa promosi jabatan misalnya, didasarkan pada evaluasi prestasi kerja karyawan (Robbins & Judge, 2008:312). Demikian pula Handoko (2011:135) menjelaskan bahwa salah satu tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah untuk membantu manajemen dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. secara empiris hasil penelitian Purwono, et.,al., (2008) menyimpulkan bahwa meskipun tidak kuat namun pelaksanaan penilaian prestasi kerja memiliki hubungan yang moderat dengan pelaksanaan promosi jabatan. Sementara pada penelitian Sharma, et.,al., (2012) disimpulkan bahwa antara penilaian prestasi dengan pengembangan karir terjadi

hubungan yang saling menguatkan satu sama lain. Namun demikian pada penelitian Sudiro & Harlendro (2003) dan Rustam (2013) justru menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara penilaian prestasi terhadap pengembangan karir.



Gambar 1. Kerangka konseptual pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir pada wanita peran ganda di dinas lingkungan hidup PEMKAB Luwu

Keterangan:
X1 = Variabel bebas (prestasi kerja)
X2 = Variabel bebas (promosi jabatan)
Y = Variabel terikat (pengembangan karir)

Berdasarkan gambar 1, dapat diuraikan bahwa prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada wanita peran ganda, dimana apabila prestasi kerja dan promosi jabatan meningkat maka secara tidak langsung pengembangan karir pada wanita peran ganda juga akan ikut meningkat, yang nantinya dari peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan pengembangan karir pada wanita peran ganda, sehingga tercapainya tujuan visi misi pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Menurut Siagian dalam faysica, Tewal dan Walangitan, (2016) Prestasi kerja dan promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Hipotesis penelitian adalah merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang telah dirumuskan maka berdasarkan rumusan masalah diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu
2. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier pada wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu

3. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode yang digunakan dalam penelitian untuk menguji teori melalui variable-variabel dan memberikan gambaran subyektif, control keperilakuan prestasi kerja dan promosi jabatan

berpengaruh terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup (kompleks pemkab luwu belopa).

3.2. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Lokasi ini dipilih karena dorongan oleh keinginan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih tiga bulan lamanya mulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2022.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penyusunan tesis ini Adalah sebagai berikut: Data Primer adalah data yang bersumber dari hasil kuisioner dengan responden. Data Sekunder merupakan data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai wanita maupun honorer yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan batasan sebagai berikut: Pegawai maupun honerer yang sudah menikah dan memiliki keluarga Dan pendidikan minimal SMA. Pada penelitian ini penentuan sampling dilakukan dengan menggunakan Sampel jenuh yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah Populasi tidak mencapai 100 orang. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau disebut juga sebagai sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa:

1. Observasi
   Mengadakan pengamatan secara langsung pada tempat penelitian kantor Dinas Lingkungan Hidup (kompleks pemkab luwu belopa)
2. Kuesioner
   Kuesioner yaitu mengumpulkan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
   Sangat setuju (SS) = 5
   Setuju (S) = 4
   Cukup (C) = 3
   Tidak setuju (TS) = 2
   Sangat tidak setuju (STS) = 1
3. Dokumentasi
   Pengumpulan data melalui berbagai dokumen, referensi atau catatan-catatan lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3.6. Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas dan Realibilitas instrument penelitian

1. Uji Validitas
2. Uji Realibilitas
3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka penulis menggunakan teknik analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut (Sofyan Siregar, 2013):

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e}$$

Keterangan:
Y : Pengembangan karir pada wanita peran ganda
X_1 : Prestasi kerja
X_2 : Promosi jabatan
b_0 : Konstanta
b_1, b_2 : Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis
1. Analisis Korelasi (R)
2. Determinasi (R^2)
3. Uji F
4. Uji T (Student)

3.7. Definisi Operasional dan Variable Penelitian

1. Variable Prestasi Kerja (X_1)

Prestasi kerja (X_1), merupakan variable indefenden (variable bebas) prestasi kerja merupakan hal yang berkaitan erat dengan pengembangan karir seorang karyawan. karena untuk dapat ditempatkan di posisi atau jabatan yang tinggi atau struktural maka seorang karyawan harus mampu menunjukkan prestasi yang dimilikinya dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mampu menduduki jabatan tersebut. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam prestasi kerja yaitu:

a. Motivasi
b. Peran ganda
c. Rasa bersalah
d. Berani sukses
e. Pendidikan
f. Pengalaman

2. Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Varibel promosi jabatan (X_2) adalah variable independen (variable bebas) Promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam promosi jabatan yaitu:

a. Kejujuran
b. Disiplin
c. Prestasi kerja
d. Kerjasama
e. Loyaritas
f. Kepemimpinan

3. Variable pengembangan karier (Y)

Variable pengembangan karier (Y) adalah variable dependen (variable terikat). pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan alur atau jenjang organisasi. Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam pengembangan karir pada wanita peran ganda yaitu:

a. Kebijakan organisasi
b. Prestasi kerja
c. Pendidikan
d. Pelatihan
e. Pengelaman kerja
f. Kesetiaan pada organisasi

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang menjadi responden dalam penelitian selama penelitian berlangsung. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh data sebagaimana terlihat pada tabel berikut yang menunjukkan secaraa ringkas mengenai jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 2. Jumlah sampel dan tingkat pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total penyebaran kuesioner	60
Total pengembalian kuesioner	60
Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Response Rate (Tingkat Pengembalian)	100%
Total kuesioner yang dapat diolah	60
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	0

Sumber : data prinmer setelah diolah 2022

Berdasarkan hasil response rate responden termaksud tinggi (100%) Adapun karakteristik dari 60 responden yang representative untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pengelaman responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat karakteristik dari responden sebagai berikut:

4.1. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu identitas pegawai yang dapat digunakan untuk mengetahui dan mendalami variasi sikap dan perilaku pegawai maupun honorer terutama dalam menanggapi pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan kepadanya oleh manajemen. Jumlah pegawai maupun honorer yang diteliti sebanyak 60 orang. Dari jumlah tersebut dalam penelitian ini diperoleh data bahwa jenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang pegawai maupun honerer yang bekerja pada Dinas lingkungan Hidup Pemkab Luwu dan secara ringkas hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Jenis kelamin responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	60	100%
	Jumlah	60	100%

Sumber: data primer setelah diolah, 2022

Tabel 3 menggambarkan bahwa pegawai maupun honorer di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 60 orang atau (100%). Hal ini memberikan petunjuk bahwa seluruh tugas pokok dan fungsi pegawai maupun honorer (pegawai kontrak) dapat dilaksanakan oleh semua perempuan di Dinas lingkungan Hidup Pemkab Luwu.

2. Latar Belakang Umur

Identitas umur pegawai juga menggambarkan adanya variasi sikap dan perilaku yang dimiliki oleh pegawai maupun honorer sebagai responden dalam penelitian ini terutama dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsinya yang diberikan oleh manajemen. Berdasarkan pengelompokkan identitas umur pegawai maupun honorer (pegawai kontrak) dapat memperlihatkan adanya perilaku yang lebih menguasai pekerjaanya dan ada juga yang tidak menguasai sehingga semakin berumur seseorang pegawai, dan semakin dapat memahami dan bijaksana dalam melaksanakan pekerjaanya. Berdasarkan data hasil penelitian dengan jumlah responden perempuan yang digunakan yaitu sebanyak 60 orang dan semuanya adalah berstatus pegawai tetap maupun honorer yang bertugas dan bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Secara ringkas hasil

penelitian mengenai identitas umur pegawai maupun honorer (pegawai kontrak) dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Identitas Responden Menurut Umur Pegawai Maupun Honorer (pegawai kontrak)

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase%
1	22-29 thn	12	20
2	30-39 thn	32	53,3
3	40-50 thn	10	16,7
4	50 > thn	6	10
Total		60	100,0

Berdasarkan umur responden yang menunjukkan bahwa yang berusia 22-29 tahun yaitu sebanyak 12 orang (20%) , kemudian yang berumur 30-39 tahun sebanyak 32 orang (53,3%), yang berumur 40-50 tahun sebanyak 10 orang (16,7%), dan yang berumur di atas 50 tahun sebanyak 6 (10%). Dari data tersebut menunjukan bahwa sebagaian besar responden berusia diatas 30 tahun, yang lebih banyak menjadi wanita yang berperan ganda, hal ini dikarenakan mulai rata-rata pada usia itu sebuah hubungan pernikahan akan mengalami banyak rintangan salah satunya (cerai, atau suaminya meninggal dunia).

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuan responden dalam melakukan pekerjaan. Responden dengan tingkat pendidikan tinggi mampu melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Identitas Responden Menurut Jenis Pendidikan Pegawai Maupun Honorer (pegawai kontrak)

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SMA	18	30
2	S1	28	46,7
3	S2	9	15
4	S3	5	8,3
Total		60	100,0

Berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa yang berpendidikan sampai SMA sebanyak 18 orang (30%), sedangkan yang berpendidikan Sarjana S1 sebanyak 28 orang (46,7%) dan sarjan untuk pendidikan S2 sebanyak 9 orang (15%) dan pendidikan S3 sebanyak 5 0rang (8,3%) Hal ini menunjukkan bahwa yang lebih mayoritas pendidikan pegawai di dinas lingkungan hidup pemerintah kabupaten luwu yang berpendidikan Sarjana sebanyak 28 orang (46,7%).

4. Lama Kerja

Tabel 6. Lama Kerja Atau Pengalaman Responden Pegawai Maupun Honorer (pegawai kontrak)

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-2 thn	4	6,7
2	3-4 thn	9	15
3	5-6 thn	14	23,3
4	7-8 thn	10	16,7
5	>8 thn	23	38,3
Jumlah		60	100,0

Berdasakan Pengalaman dan Lama Kerja menunjukkan bahwa yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 4 orang (6,7%),hal ini dikarenakan dimana pada saat itu sebagian

pegawai honorer (PTT) masa kerjanya sudah selesai sekitar 2 tahunan dan pegawai kontrak tersebut tidak ingin melanjutkan dan bekerja di dinas lingkungan hidup pemkab luwu maka itu Dinas Lingkungan Hidup pemkab Luwu menerima kembali pegawai kontrak dengan alasan dimana pegawai sebelumnya masa kontraknya sudah selesai dan tak ingin bekerja lagi di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu dengan alasan ingin bekerja di tempat lain dengan berdasarkan pengalaman yang di dapatkan di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 9 orang (15%), serta yang memiliki masa kerja 5-6- tahun sebanyak 14 orang (23,3%), sedangkan yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 10 orang (16,7%), dan yang memiliki masa kerja 8 tahun sebanyak 23 orang (38,3%). Hal ini menunjukkan bahwa yang mayoritas berpengalaman dan memiliki masa kerja 8 tahun (38,3%).

4.2. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keaslihan dari angket atau kuisioner. Kesahihan di sini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mempunyai r_{hitung} yang diperoleh ≥ 0.2329 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil perhitungan validitas instrumen disajikan pada Tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas variabel

Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Prestasi Kerja (X_1)		
X1.1	0,54	Valid
X1.2	0,08	Valid
X1.3	000	Valid
X1.4	0,00	Valid
X1.5	0,00	Valid
X1.6	0,00	Valid
Promosi Jabatan (X_2)		
X2.1	0,00	Valid
X2.2	0,00	Valid
X2.3	0,00	Valid
X2.4	0,00	Valid
X2.5	0,00	Valid
X2.6	0,00	Valid
Pengembangan Karir (Y)		
Y1	0,03	Valid
Y2	0,00	Valid
Y3	0,00	Valid
Y4	0,00	Valid
Y5	0,74	Valid
Y6	0,00	Valid

Berdasarkan table 2 menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,300 (r > 0,30). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan

yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formulasi *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), di mana secara umum yang dianggap realibel apabila nilai *alpha cronbach*nya > 0,600. Pengujian reliabilitas instrumen pada taraf kepercayaan 95% (α = 0,05) disajikan pada Tabel 7

Tabel 8 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Prestasi Kerja (X_1)	0,620	Reliabel
Promosi Jabatan (X_2)	0,803	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0,511	Reliabel

Sumber *Data Olahan 2022*

Berdasakan tabel 3 menunjukkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki angka koefisien yang lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95%.

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier Berganda. Hal ini dimaksudkan untuk menguji variabel independen (Prestasi kerja) dan variable independen (promosi jabatan) terhadap variabel Dependen (Pengembangan Karir) dengan melihat kekuatan hubungan antar Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir berikut adalah tabel dari hasil pengujian :

$$\mathbf{Y = b_0+b_1X_1+b_2X_2+e}$$

Keterangan:

Y : Pengembangan karir pada wanita peran ganda
X1 : Prestasi kerja
X2 : Promosi jabatan
b0 : Konstanta
b1,b2 : Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis secara simultan (UJI-F)
   Pengujian ini bertujuan untuk melihat prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Pengujian secara simultan (Uji-F)

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**Df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	Regression	4.576	2	2.288	34.156	.000[b]
	Residual	3.818	57	.067		
	Total	8.394	59			
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Prestasi Kerja						

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 34.156, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (a = 0,05) akan diperoleh angka 2.76. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau 34.156 > 2.76 yang bearti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikan tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel prestasi kerja dan promosi jabatan, berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.

2. Pengujian koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien diterminasi (R^2) prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir

Model Summary[b]										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.738[a]	.545	.529	.25881	.545	34.156	2	57	.000	2.193
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Prestasi Kerja										
b. Dependent Variable: Pengembangan Karir										

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel 9 maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,545. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel prestasi kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan pengembangan karir sebesar 54% tetapi pengaruhnya sudah cukup kuat karena di atas nilai 0,05 Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial
   Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel prestasi kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap pengembangan karir (Y) di Dinas lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 10.

Tabel 10. Pengujian secara simultan (Uji-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.715	.324		5.298	.000					
	Prestasi Kerja	.323	.082	.437	3.953	.000	.667	.464	.353	.654	1.529
	Promosi Jabatan	.299	.084	.391	3.543	.001	.648	.425	.317	.654	1.529
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir											

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang disajikan pada tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa prestasi kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengembangan karir (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Hal ini dapat diketahui dimana nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari $t\text{-}_{tabel}$, hal ini dapat dilihat dari nilai $t\text{-}_{hitung}$ prestasi kerja lebih besar dari nilai t_{hitung} dari promosi jabatan. Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dari model penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = b_0+b_1X_1+b_2X_2+e$$

$$Y = 1.715 + 0{,}323\ X_1+0{,}299\ X_2$$

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui program computer menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas, yaitu: prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab luwu yang dapat ditunjukkan melalui F_{hitung} = 34.156 dan Probability (sig) = 0,000 < 0,05. Sedang kontribusi atau sumbangan pengaruhnya kedua variabel independen relatif besar, yakni: prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu yang dapat ditunjukkan melalui indeks determinasi (R^2)= 0,545 berarti 54% pengaruhnya sudah cukup kuat terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu, ditentukan oleh factor lain yang belum termaksud

dalam kedua variabel penelitian. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, yakni: prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Koefisien regresi secara parsial melalui *standardized soeffisients (Beta)* atau sering disebut sebagai sumbangan parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. B0 = diperoleh dari nilai sebesar 1.715 yang menyatakan jika pada saat Prestasi Kerja (X1) dan Promosi Jabatan (X2) bernilai 0 (nol), maka Pengembangan Karir (Y) dalam posisi konstan bernilai 1.715
b. B_1 = 0,323 mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir perempuan peran ganda di Dinas Lingkungan hidup Pemkab Luwu, koefisien b_1 tersebut signifikan dengan nilai p = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel prestasi kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan pengembangan karir pegawai maupun honorer (PPT) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.
c. B_2 = 0,299 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai maupun honorer (PTT) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Koefisien b_2 tersebut signifikan karena nilai p = 0,000 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan promosi jabatan dan variabel bebas lainnya konstan, maka nterjadi peningkatan pengembangan karir pegawai maupun honorer (PTT) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.

Selanjutnya, analisis parsial dengan SPSS memperlihatkan hasil bahwa koefisien dari prestasi kerja X_1 yang paling besar pengaruhnya terhadap pengembangan karir (Y). Sehubungan dengan itu, maka hipotesis kedua penelitian ini diterima.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap pengembangan karir (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Setelah dilakukan pengujian hipótesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas yakni: pengaruh prestasi kerja (X1) dan dan promosi jabatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Disamping, memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan kedua variabel tersebut, maka secara parsial kedua variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

1. Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada wanita peran ganda

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara langsung prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir berdasarkan kenyataan yang ditemukan ditempat penelitian. Alasan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan indikator dari prestasi kerja berupa motivasi, peran ganda, pendidikan, dan pengalaman merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai maupun honorer (PTT) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu terutama dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kekuatan dalam meningkatkan pengembangan karir baik secara individual maupun secara kelembagaan. Dalam rangka meningkatkan kemampuan prestasi kerja yang baik secara umum maupun secara teknis, maka diperlukan adanya motivasi pegawai untuk dapat mendorong dan melakukan prestasi kerja agar dapat membantu pengembangan karir yang dapat digunakan untuk menganalisis dan memecahkan secara logika dan terukur permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Disamping itu prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maupun honorer (PTT) bersumber juga dari pendidikan karena dimana semakin tinggi pendidikan yang dimiliki pegawai maupun honorer (PTT) di Dinas Lingkungan hidup akan mampu untuk peningkatan pengembangan karirnya di masa sekarang maupun ke depannya, dan dimana dari pengalaman juga telah mendapatkan tambahan dari peningkatan prestasi kerjanya setelah mereka bekerja sesuai dengan kebutuhan kerja. Terdapat perbedaan kemampuan kerja sebelum dan sesudah mendapatkan tambahan melalui pengalaman yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Jika prestasi kerja pegawai meningkat maka akan

mendapatkan peluang besar untuk meningkatkan pengembangan karir pegawai maupun honorer (PTT) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu sehingga kalau hal ini akan berlangsung secara terus menerus, maka akan membawa dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Disamping kemampuan fisik yang bersumber dari pendidikan yang dimiliki oleh pegawai maupun honorer (PTT) juga dapat diperkaya melalui pengalaman dan lama bekerja selama mereka menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sedangkan kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan hanya dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi. Kasmir (2010:160) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan yang tampak dan dirasakan terkait dengan pelaksanaan tugas-tugasnya di perusahaan. Prestasi kerja adalah output (keluaran) yang tampak, sedangkan perilaku kerja adalah bagaimana seorang individu melakukan pekerjaannya, yang tercermin dari semangat, disiplin, tanggung jawab, konsistensi, motivasi dan kemampuannya beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Wahyudi, 2008:68). Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa dengan adanya kesesuaian antara tingkat prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai atau honorer (PTT) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maka pegawai tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai maupun honorer (PTT) di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pengeruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir dalam melaksanakan tugasnya, perlu diupayakan lebih banyak mengikuti dan meningkatkan pengetahuannya melalui pemberian peluang untuk mengikuti prestasi kerja yang lebih tinggi yang terarah untuk menciptakan baik pengembangan karir individual maupun pengembangaan karir kelembagaan. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya prestasi kerja melalui motivasi, pendidikan, pengalaman, dan berani sukses yang dapat merespon untuk menangani hal-hal tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Muamarizal, dkk (2013) yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Implementasinya adalah, semakin bagus prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin besar peluangnya untuk mendapatkan kemajuan karir di perusahaan. Sebaliknya jika peningkatan karir sulit untuk diperoleh maka prestasi kerja karyawan bersangkutan dinilai kurang baik oleh perusahaan.

2. Pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir pada wanita peran ganda
3.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu. Bahwa adanya promosi jabatan pada suatu kantor dinas sangat berpengaruh besar terhadap pengembangan karir pegawai, dimana dengan adanya promosi maka pegawai akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh kantor dinas, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan pengembangan karirnya di suatu kantor dinas pemkab luwu. Dalam menentukan pegawai yang akan dipromosikan diperlukan kriteria-kriteria khusus yang membuat organisasi atau kantor atau lembaga memilih pegawai tersebut. Biasanya untuk jabatan yang berbeda maka kriterianya akan berbeda pula. Promosi jabatan suatu alur yang harus dilalui oleh seorang pegawai untuk mengembangkan karirnya. Tanpa adanya suatu promosi jabatan maka karir seseorang tidak akan beranjak dari keadaan semula. Pemberian promosi kepada seorang pegawai, berarti bahwa pegawai tersebut baik ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi kantor. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji, gaji itu bisa tetap, tapi pada umumnya bertambah besarnya kekuasaan dan tanggung jawab seseorang bertambah juga balas jasa dalam bentuk uang yang diterimanya. Alasan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dikarenakan promosi jabatan adalah hal yang sangat penting dalam pengembangan karir yang mampu dalam pencapaian hasil kerja, karena dimana dilihat dari prestasi kerja dan promosi jabatannya yang dimiliki pegawai peran ganda tersebut akan mampu mendorong untuk mencapai hasil kerja secara kuantitas berdasarkan banyaknya pekerjaan, dan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak yang diwewenangkan kepadanya, pegawai yang mendapatkan promosi jabatan maka akan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja sesuai dengan edukasi kerja yang dimilikinya, dimana promosi jabatan mengarah pada peningkatan pengembangan karir pegawai yang memperhatikan dan mempertimbangkan masalah peningkatan kantor dinas untuk kedepannya. Lebih jelasnya diuraikan masing-masing indikator variabel promosi jabatan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Melihat indikator promosi jabatan yang ditetapkan oleh pegawai dalam kejujurannya selama ini karena dimana syarat

yang sangat penting pada jabatan yang berhubungan dengan financial, agar tidak merugikan suatu kantor dinas. tetapi dimana sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang ditargetkan. Ini berarti pegawai sudah memiliki kejujuran dalam promosi jabatannya, sehingga promosi jabatan signifikan terhadap pengembangan karir yang dilakukan selama ini. Melihat dari indikator disiplin dalam promosi jabatan yang diterapkan oleh pegawai maupun honorer (PTT) perempuan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk memajukan kantor dinas selama ini telah dipahami dengan baik. Ini berarti pegawai sudah memiliki disiplin dalam promosi jabatannya untuk memajukan dan pecapaian hasil kerja sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga pengaruh promosi jabatan signifikan terhadap peningkatan pengembangan karir yang dilakukan selama ini. Dilihat dari sudut pandang indikator prestasi kerja dalam promosi jabatan yang dilakukan pegawai maupun honorer (PTT) untuk menjalan tugas pokok telah dipahami pegawai karena dimana pegawai mampu untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dengan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien dan telah memberikan pengaruh positif terhadap peningktan pengembangan karir pegawai. Demikian halnya dengan indikator kerjasama yang keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dalam kelompok untuk mencapai kepentingan bersama di dinas lingkungan hidup pemkab luwu. Sedangkan indikator loyalitas dalam promosi jabatan dimana pegawai maupun honorer (PTT) harus royal dalam membela kantor dinas lingkungan hidup pemkab luwu hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut ikut dalam serta berpartisipasi aktif terhadap kantor dinas lingkungan hidup pemkab luwu tersebut. Dan indikator kepemimpinan dalam promosi jabatan factor yang sangat penting dalam promosi jabatan karena dimana kepemimpinan yang handal akan lebih mampu mengantisipasi permasalahan dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan kepada pencapaian hasil kerja dan promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan dalam pengembangan karir. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan promosi jabatan, seorang pegawai harus memenuhi criteria dan syarat tertentu kriteria tersebut antara lain meliputi:

1. Kejujuran, karyawan yang ingin mendapatkan promosi haruslah jujur dalam bekerja ia tidak menyelewengkan atau menyalahgunakan jabatannya.
2. Disiplin, pegawai hendaknya selalu bersikap disiplin dan tidak melanggar aturan- aturan yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan.
3. Prestasi kerja, seorang pegawai hendaknya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.
4. Kerjasama, seorang pegawai harus mampu bekerjasama dengan baik antar sesama pegawai maupun dengan atasannya
5. Loyalitas, seorang pegawai hendaknya mampu menjaga nama baik perusahaan dan bersikap loyal pada perusahaan tempat bekerjanya.
6. Kepemimpinan, seorang pegawai hendaknya memiliki jiwa kepemimpian dimana dia harus siap dan mampu memimpin serta memberikan motivasi dan arahan pada bawahannya

Pembahasan dari pengaruh promosi jabatan terhadap pengembangan karir didukung oleh beberapa teori yang dapat dijadikan sebagai penguat atau pendukung di dalam melihat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasibuan (2017:107) menyatakan: "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar ". Sedangkan Manullang (2014:153) menyatakan: "promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya". Lain halnya Bambang Wahyudi (2015:173) menyatakan: "promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya pengembangan karir seseorang dengan penuh tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal serta membantu pegawai untuk mengembangkan karirnya karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar bersedia bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh kantor

dinas pemkab luwu. Promosi jabatan dilakukan tidak sebagaimana seharusnya, setiap karyawan yang ingin mendapatkan promosi jabatan harus membekali diri dengan mencari informasi-informasi baru hingga mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kecakapan dalam bekerja juga pengalaman kerja untuk mengembangkan karirnya di kemudian hari. Penelitian ini didukung oleh sebagaimana penelitian mengenai bentuk pengembangan karir berupa kenaikan pangkat telah dikaji oleh Dwi Endang Puspitasari dan Jebul Suroso (2009). Penelitian mereka pun mengemukakan bahwa kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai diterima melalui uji kompetensi pegawai. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Nahdian Noor (2013), penelitian ini mengemukakan bahwa bentuk dari pengembangan karir berupa kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Sedangkan bentuk pengembangan karir yang berupa pendidikan dan pelatihan telah dikaji oleh Krismena Natalina Panjaitan (2010) Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian tentang pengembangan karir berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 oleh Helpiastuti. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang diatas terletak pada metode penelitian yang digunakan. Selain itu, focus penelitian ini juga akan mengkaji bentuk pengembangan karir yang berupa pelatihan dan pendidikan, promosi serta mutasi seperti penelitian yang dikaji oleh Azwir, Dumilah Ayuningtyas dan Riastuti Kw, serta Ihdi Bahrun Nafi'.

5. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan secara empiris dan teoris, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.
2. Faktor promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir wanita peran ganda di Dinas Lingkungan Hidup Pemkab Luwu.

Saran

1. Mengupayakan untuk lebih meningkatkan lagi prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di Dinas lingkungan Hidup Pemkab Luwu.
2. Mengaktualisasikan kepada para atasan untuk memberikan kepeduliannya kepada bawahannya dengan melihat perkembangan kinerja pegawai dan pihak manajemen lebih terbuka atau transparan terhadap kesempatan atau informasi peluang atau kesempatan dalam promosi jabatan.

Daftar Pustaka

Astuti. (2013). Wanita Karir Sebuah Predikat Dalam Dilema (Studi Fenomenologi Pada Wanita Karir di Kota Semarang). Skripsi

Arsanti. (2010). Perempuan Dan Jabatan Managerial Dalam Organisasi: WFC Pada Perempuan Bekerja. Research Paper UNISBANK. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.

A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remajarosdakarya

Endro Priherdityo. (2016). Wanita Karir Indonesia Terbanyak Keenam di Dunia. CNN Indonesia.http://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160308121332-277-116053/wanita-karirindonesia-terbanyak-keenam-di-dunia. Diakses Tanggal 12 Desember 2016

Fathoni Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra, Jakarta

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, P.S. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manausia. Edisi Revisi.

Hasibuan, P.S. Melayu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, SP, Malayu, (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi", Cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta,

Handoko, Hani.2001. Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta

Handoko, T. Hani, 2014, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia",Edisi Ke-2, Cetakan ke-21, BPFE, Yogyakarta., 135 ilmu, Yogyakarta

Herien Puspitawati. (2018). Gender Dan Keluarga: Konsep Dan Realita Di Indonesia Bogor: IPB Press

Kadarisman (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers
Komang, I.A. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Yogyakarta"
Munandar. 2010. "Wanita Karier Tantangan dan Peluang" Wanita dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan. YogyakArta: Sunan Kalijaga Press.
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
Martoyo Susilo, 2002, Manajemen sumber daya manusia, BPFE Yogyakarta.
Maherani, A. (2012). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear OF Success Terhadap Kinerja Wanita Peran Ganda
Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
Monday, R. (wayne, 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
Nofitri Linandar, Tidar, 2009. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karier Wanita (Studi Kasus: Badan Pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kota Bogor). Skripsi Sarjana. Institut Pertanian Bogor.
Rivai, Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
Safitri, Karnia. 2007. Gender Dalam Pengembangan Karier Wanita (Kasus: PT. Repex Perdana Internasional, Jl. Ciputat Raya No. 99 Pondok Pinang Jakarta) Skripsi Sarjana. Institut Pertanian Bogor. Bogor
Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian kualitatif, dan RD. Bandung:
Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2014, Metode Penelitian Manajemen, Cetakan kedua, Penerbit Alfabeta Bandung.

Sihotang, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Sain dan Teknologi Pradnya Paramita
Siangian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
Salaa, Jeiske. (2015) Peran Ganda Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga di Desa Tarohan Kecamatan Beo Kabupaten Kepulauan Talaud. Jurnal Hoslistik. 15, No. 08.
Siti Noor Hidayati, Syamyudin (2017) Analisis Kinerja pegawai Guna Menunjukkan kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat
Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan pengembangan SDM. Jakarta: PT Buku Seru.
Veitzal. Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: DanTeori Praktek Jakarta: Raja Grafindo Presada
Wiliam-de Vries, D. (2006). Gender Bukan Tabu Jambi: Perpustakaan nasional
Wilson banguan. 2012. Manajemen sumber daya manusia. penerbit Erlangga Bandung.