

**PENGARUH SELEKSI JABATAN PIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KUALITAS PIMPINAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
PEMERINTAH KOTA MEDAN**

Mananda Situmorang
Dosen Tetap Program Studi Magister Ilmu Administrasi
Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Email : ejurnal@upmi.ac.id

Abstrak

Variabel seleksi jabatan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan. Semakin baik seleksi jabatan maka pimpinan OPD juga semakin berkualitas. Dengan demikian kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki seleksi jabatan. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan. Semakin baik pengembangan karir maka pimpinan OPD juga semakin berkualitas. Dengan demikian kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengembangan karir. Variabel seleksi pimpinan dan pengembangan karir secara serempak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan. Nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R* adalah sebesar 0,871. Artinya 87,10 % variasi kualitas pimpinan dapat dijelaskan oleh seleksi pimpinan dan pengembangan karir secara serempak, sedangkan sisanya 12,90 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan motivasi pegawai.

Keyword : OPD, Pemerintah Kota Medan, *Adjusted R*

PENDAHULUAN

Kinerja pemerintah daerah sangat tergantung pada organisasi perangkat daerah (OPD), yaitu organisasi atau lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada kepala daerah dan bertugas membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah, meliputi penyelenggaraan pemerintahan serta program dan kegiatan pemerintah daerah. Peranan OPD dalam pelaksanaan pembangunan daerah sangat penting mengingat bahwa perangkat daerah terdiri dari beberapa unsur yang pada pokoknya bertugas membantu kepala daerah dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi, melakukan pengawasan, perencanaan, melaksanakan urusan daerah, serta unsur pendukung lainnya. Terlihat bahwa kelancaran dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah sebenarnya tergantung pada kemampuan OPD yang menanganinya. Oleh karena itu setiap OPD seharusnya dipimpin oleh orang-orang yang berkualitas, sehingga organisasi tersebut benar-benar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tetapi sering terjadi bahwa penetapan seorang pimpinan dalam OPD tidak didasarkan pada kualifikasi jabatan, sehingga orang-orang yang duduk sebagai pemimpin di organisasi bukan orang yang benar-benar layak sebagai pemimpin, karena kualitas kepemimpinannya tergolong rendah. Walaupun sebenarnya pengisian jabatan pada OPD harus melalui proses seleksi yang ketat, tetapi banyak daerah yang secara sengaja melakukan pelanggaran agar orang-orang tertentu dapat menjabat sebagai pimpinan. Keadaan tersebut dapat dilihat dimana bila terjadi pergantian pimpinan atau kepala daerah, maka tidak lama kemudian akan diikuti dengan pergantian pimpinan di berbagai OPD, yang berarti bahwa pengisian jabatan lebih mengandung unsur politis dibanding unsur kepatutan. Sebagai akibatnya, banyak pimpinan OPD yang terkesan dipaksakan sebagai pimpinan tanpa didukung dengan kualitas kepemimpinan, bahkan banyak di antara mereka yang tidak memiliki jejak karir yang baik. Padahal seorang pimpinan OPD seharusnya tidak dapat muncul begitu saja, tetapi harus ditempa melalui proses panjang dalam pengembangan karirnya. Artinya bahwa seseorang menjadi pimpinan karena dia memiliki kemauan yang kuat untuk berkarir. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kualitas pimpinan setidaknya harus didukung oleh dua faktor, yaitu faktor seleksi jabatan dan faktor pengembangan karir.

Seleksi jabatan pimpinan pratama dan pengembangan karir di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 113 huruf d dan pasal 114 huruf b dinyatakan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi (JPT) pratama harus dilakukan melalui seleksi oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK. Seleksi juga harus dilakukan secara terbuka, mulai dari pengumuman lowongan pengisian jabatan, pengumuman nilai peserta pada setiap tahapan seleksi, serta penetapan tahap akhir. Pada pasal 120 ayat (4) juga dinyatakan bahwa panitia seleksi wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.

Selanjutnya pada pasal 120 ayat (5) huruf a dinyatakan bahwa tahapan seleksi paling sedikit terdiri dari seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas, seleksi kompetensi, wawancara akhir, dan tes kesehatan dan tes kejiwaan. Jelas bahwa seleksi harus memperhatikan rekam jejak, yaitu riwayat jabatan yang pernah diduduki oleh PNS selama dalam pengembangan karirnya. Pentingnya pengembangan karir tersebut karena dapat menunjukkan kualifikasi dan kompetensi pegawai sepanjang jabatannya, serta integritas dan moralitas dalam jabatan yang pernah diduduki calon pimpinan tinggi pratama.

Riwayat pengembangan karir tersebut dapat dilihat dari adanya mutasi dan promosi atau adanya penugasan khusus terhadap PNS yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2012:159).

Uji Reliabilitas

Sedangkan untuk menguji reabilitas butir angket digunakan rumus Alpha Cronbach seperti yang dikemukakan Arikunto (2012:186) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS dengan menggunakan fungsi *Explore*.

Uji normalitas sampel baik menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Shapiro-Wilk* menghasilkan besaran statistik dan taraf kepercayaan (*Significance Level*). Jika ditemukan besaran 0.000 atau jauh lebih kecil dari taraf kepercayaan yang ditentukan, misalnya 0.05, atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* maka besaran ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Uji asumsi tentang multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) lainnya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk medeteksi adanya multikolinieritas, yaitu :

1. Melihat besaran proporsi variabilitas pada sebuah variabel yang tidak dijelaskan atau variabel lain ($1-R^2$) yang disebut *Tolerance*. Nilai *Tolerance* yang sangat kecil atau mendekati nilai 0.01 memberikan makna adanya multikolinieritas atau interkorelasi antar variabel independen. Bila mendekati 0.99, maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas. Adanya multikolinieritas akan mengganggu perumusan koefisien regresi, khususnya bila R^2 besar, dan bila koefisien regresi pada masing-masing variabel tidak signifikan.
2. Melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing variabel pada setiap model regresi yang bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi antar variabel independen bila nilai VIF lebih dari 10.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui pengaruh variabel seleksi jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kualitas pimpinan (Y) baik secara parsial maupun simultan digunakan analisis korelasi dengan rumus sebagai berikut:

- a. Korelasi X_1 dengan Y dengan rumus (Sugiyono, 2016:183):

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum x_1y) - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{x_1y} : Koefisien korelasi antara variabel X_1 (seleksi jabatan) dengan variabel Y (kualitas pimpinan)

- b. Korelasi X_2 dengan Y dengan rumus (Sugiyono, 2016:183):

$$r_{x_2y} = \frac{n(\sum x_2y) - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{x_2y} : Koefisien korelasi antara variabel X_2 (pengembangan karir) dengan variabel Y (kualitas pimpinan)

- c. Korelasi X_1 dan X_2 dengan Y dengan rumus (Sugiyono, 2016:191):

$$r_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1y} + r^2_{x_2y} - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$r_{x_1x_2y}$: Koefisien korelasi antara variabel X_1 (seleksi jabatan) dan X_2 (pengembangan karir) dengan variabel Y (kualitas pimpinan)

Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2016:184})$$

Keterangan:

t : statistik uji korelasi (t_{hitung})

r : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

r^2 : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:
 $H_{01} : b_1 = 0$; artinya seleksi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

$H_{a1} : b_1 \neq 0$; artinya seleksi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

$H_{02} : b_2 = 0$; artinya pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

$H_{a2} : b_2 \neq 0$; artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_{a1}, H_{a2} diterima dan H_{01}, H_{02} ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_{a1}, H_{a2} ditolak dan H_{01}, H_{02} diterima.

Uji-F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : jumlah data responden

k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya seleksi jabatan dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya seleksi jabatan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Pengujian R^2 digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

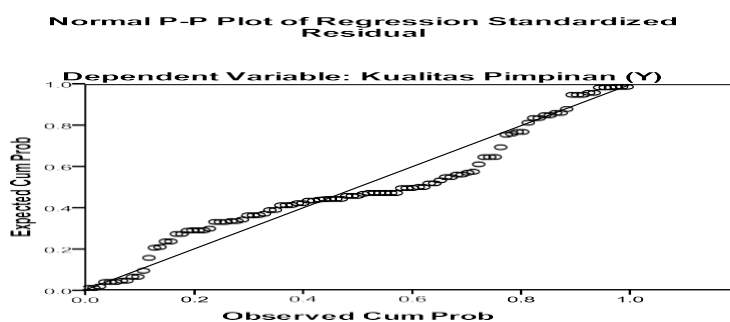
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik *Normal P-P Plot* dapat dilihat pada gambar berikut.

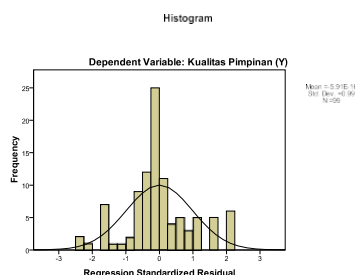


Gambar 1. Normal P-P Plot

Dari grafik *Normal P-P Plot* dapat diketahui titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah

memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kualitas pimpinan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Berikutnya uji normalitas data dapat dilihat melalui metode grafik histogram model regresi seperti terlihat pada Gambar 2



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dari Gambar 2 diketahui bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada α sebesar 5 %. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,75659
	Most Extreme Differences	
	Positive	,092
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071

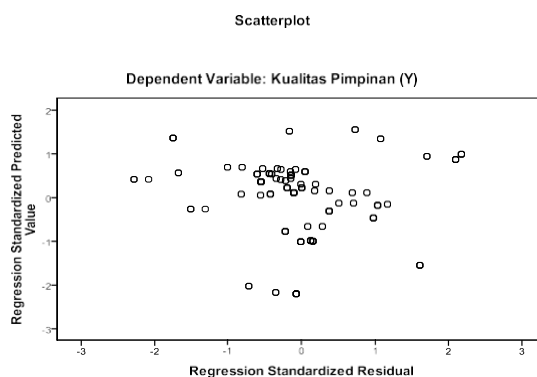
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,071 > sig-\alpha (0,05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatterplot*) residual.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan grafik terlihat bahwa titik-titiknya menyebar secara merata. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kualitas pimpinan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$). Berdasarkan Tabel 2 seleksi pimpinan memiliki VIF 6.818 dan pengembangan karir memiliki VIF 6,818.

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Seleksi Pimpinan (X1)	.147	6.818
	Pengembangan Karir (X2)	.147	6.818

a. Dependent Variable: Kualitas Pimpinan (Y)

Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah nilai hasil uji korelasi yaitu pengaruh variabel seleksi jabatan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kualitas pimpinan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

1. Koefisien korelasi antara seleksi jabatan dengan kualitas pimpinan adalah sebesar 0,436. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik seleksi jabatan maka kualitas pimpinan juga akan semakin tinggi.
2. Koefisien korelasi antara pengembangan karir dengan kualitas pimpinan adalah sebesar 0,470. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik pengembangan karir maka kualitas pimpinan juga akan semakin tinggi.
3. Nilai $R_{X_1X_2Y}$ adalah 0,933, artinya pengaruh seleksi jabatan dan pengembangan karir terhadap kualitas pimpinan secara simultan adalah sangat kuat.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 3
Coefficients
Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model			Correlations					
Model		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.002	.000					
	Seleksi Jabatan (X1)	4.745	.000	.914	.436		.147	6.818
	Pengembangan Karir (X2)	5.213	.000	.917	.470	.174	.147	6.818

a. Dependent Variable: Kualitas Pimpinan (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t-hitung untuk variabel seleksi jabatan adalah sebesar $4,745 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel seleksi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.
2. Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar $5,213 > 1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan.

Koefisien korelasi antara seleksi jabatan dan pengembangan karir dengan kualitas pimpinan dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4.
Koefisien Korelasi X_1X_2Y

Model Summary ^b					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.871	325.116	2	96	.000

b. Dependent Variable: Kualitas Pimpinan (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai $R_{X_1X_2Y}$ adalah 0,871, artinya pengaruh seleksi pimpinan dan pengembangan karir terhadap kualitas pimpinan adalah sangat kuat,

dimana nilai $R^2 = 0,871$ dibandingkan dengan interpretasi koefisien (Tabel 3.9) terlihat interval koefisien 0,80 – 1,00 mempunyai tingkat pengaruh sangat kuat.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan atau serempak dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara seleksi pimpinan dan pengembangan karir terhadap kualitas pimpinan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan dari program SPSS dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5
Uji F

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.871	325.116	2	96	.000

b. Dependent Variable: Kualitas Pimpinan (Y)

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel seleksi jabatan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pimpinan. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 325,116 > F_{tabel} sebesar 3,245. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel variabel seleksi jabatan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pimpinan OPD pada Pemerintahan Kota Medan.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kualitas pimpinan dapat dijelaskan oleh variabel bebas seleksi jabatan dan pengembangan karir. Berdasarkan *print out* SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6.
R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.869	5.04371

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Seleksi Pimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kualitas Pimpinan (Y)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dari nilai *Adjusted R* adalah sebesar 0,869. Artinya 86,90 % variasi kualitas pimpinan dapat dijelaskan oleh seleksi jabatan dan pengembangan karir secara serempak, sedangkan sisanya 13,1 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan motivasi pegawai.

KESIMPULAN

1. Variabel seleksi jabatan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan. Semakin baik seleksi jabatan maka pimpinan OPD juga semakin berkualitas. Dengan demikian kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki seleksi jabatan.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan. Semakin baik pengembangan karir maka pimpinan OPD juga semakin berkualitas. Dengan demikian kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengembangan karir.
3. Variabel seleksi pimpinan dan pengembangan karir secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pimpinan OPD Pemerintah Kota Medan. Nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R* adalah sebesar 0,871. Artinya 87,10 % variasi kualitas pimpinan dapat dijelaskan oleh seleksi pimpinan dan pengembangan karir secara serempak, sedangkan sisanya 12,90 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan motivasi pegawai.

SARAN

1. Pengaruh antara tantangan organisasional dengan kompetensi manajerial adalah kurang berpengaruh. Artinya pelamar ditantang untuk mampu unggul sebagai tenaga bermutu dan dalam proses seleksi dapat menghasilkan calon pimpinan yang tepat untuk jabatan yang tersedia tetapi pelaksanaan menjadi terganggu karena ternyata anggota panitia seleksi tidak bersikap terbuka satu sama lain. Seharusnya sebagai anggota panitia mereka perlu secara terbuka dalam setiap tahap pelaksanaan seleksi dengan cara menjauhkan kepentingan pribadi yang dapat mengganggu proses seleksi.
2. Dalam penyeleksian anggota panitia perlu secara terbuka dalam setiap tahap pelaksanaan seleksi dengan cara menjauhkan kepentingan pribadi yang dapat mengganggu proses seleksi. Dengan demikian Pemerintah Kota Medan perlu memperbaiki seleksi jabatan agar panitia

seleksi secara jelas menyatakan mengenai kemungkinan risiko yang terdapat dalam jabatan, terdapat sikap terbuka antara anggota panitia seleksi, meminta pendapat dari masyarakat umum atas calon pejabat hasil seleksi. Seleksi juga perlu dilakukan sedemikian rupa agar setiap calon mempunyai kesempatan yang sama untuk lolos seleksi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Dinda, Kurnia Satria. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una*. Universitas Tadulako.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Jakarta: Fokusmedia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analsisi Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prendana Media Group.

Thoha, Miftah. 2016. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Prenada Media Group.

Tim Lingua Edukasi. 2017. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta: Cemerlang Publishing.

Tim Redaksi Laksana. 2019. Himpunan Tentang ASN dan Manajemen PNS. Yogyakarta: Laksana.

Wayne, Mondy, R. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Jakarta: Erlangga.

Yuanita, Nita. 2016. Kajian Pola Karier Pegawai pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Garut. Jurnal Pogram Studi Magister Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN)