

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Andi Batary Citta¹ Arfiani²
¹STIM Lasharan Jaya Makassar
Email: citta2585@gmail.com
²STIM Lasharan Jaya Makassar
Email : arfiany.sahban@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence and career development on employee performance. The population in this study were employees of the agency, education and training office. The sampling technique uses Stratified Random Sampling and obtained a sample of 36 respondents. This research variable uses two variables, namely the dependent and independent variables. For the dependent variable (y) of this study is employee performance. For independent variables (x) include: competence (x1), and career development (x2). Quantitative data analysis method, using multiple linear regression analysis models. Bring it to process data using the SPSS 23 program. The results of this study indicate that partially positive and significant effect of the competency variable gives an effect of 3,880 on employee performance, and from career development variables has an influence of 2,467 on employee performance.

Keywords: *Competence, Career Development, and Employee Performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efek kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan agensi, dinas pendidikan dan pelatihan. Teknik pengambilan sampel menggunakan Stratified Random Sampling dan memperoleh sampel 36 responden. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen. Untuk variabel dependen (y) penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk variabel independen (x) meliputi: kompetensi (x1), dan pengembangan karir (x2). Metode analisis data kuantitatif, menggunakan beberapa model analisis regresi linear. Bawaslumemproses data menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian efek positif dan signifikan dari variabel kompetensi memberikan efek sebesar 3.880 terhadap kinerja karyawan, dan dari variabel pengembangan karir memiliki pengaruh 2.467 terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karier, dan Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta aparatur sipil negara (ASN). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja ASN juga merupakan akibat tidak berimbang rasio antara jumlah ASN dengan para *stakeholders*-nya. ASN di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia (Sinar Harapan). Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah ASN dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap ASN bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka.

ASN atau sering disebut birokrat, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat sebagai pelanggan. Sebagaimana

dalam Ketetapan MPR-RI No.VI/2001 sesungguhnya sudah mengamanatkan agar Presiden membangun kultur birokrasi Indonesia menjadi birokrasi yang transparan, akuntabel, bersih dan bertanggung-jawab serta dapat menjadi pelayan masyarakat dan menjadi teladan masyarakat. Birokrasi harus melaksanakan pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*).

Permasalahannya adalah SDM aparatur (ASN) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan “impian” daripada kenyataan. Hasil penelitian PERC (Political Risk Consultancy, 1999) menyimpulkan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara terburuk dalam bidang birokrasi. Bahkan riset yang sama dilakukan pada tahun 2000 oleh PERC hasilnya disimpulkan birokrasi di Indonesia memperoleh skor 8,0 dari kisaran skor 0 untuk yang terbaik dan 10 untuk yang terburuk.

Rendahnya kinerja birokrasi (ASN) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja ASN yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Untuk mewujudkan SDM aparatur (ASN) yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir ASN yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999: 2).

Kinerja seseorang dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah dari dalam diri seseorang misalnya kompetensi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung dalam bekerja yang berasal dari lingkungan misalnya pengembangan karir (Negara, 2014).

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dalam lingkup badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah (BKPPD) Kab Sidenreng Rappang. Menurut Nursalam (2002), manfaat dari penilaian kinerja dapat dijabarkan menjadi 6 yaitu:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong sumber daya manusia (SDM) secara keseluruhan.
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dengan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna, sehingga perusahaan akan mempunyai tenaga yang cakap dan terampil dalam pelayanan.
- 5) Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gaji atau sistem imbalan yang lain.
- 6) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat, perasaan antara atasan dan bawahan. Menurut Rivai (2004: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, kreativitas, pemecahan masalah, sikap, usaha, motivasi. Sedangkan dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya di kelompokkan menjadi :

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi, dan lain-lain.

b. Kompetensi

R. Palan dalam bukunya “Competency Management – A Practitioner’s Guide”, mengungkapkan competency (kompetensi) merupakan deskripsi mengenai perilaku sementara competence (kecakapan) sebagai deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. Uraian singkat berikut menjelaskan apa yang dimaksud dengan kompetensi dan jenisnya.

Menurut Palan, kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer).

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu “threshold competencies” dan “differentiating competencies”. Threshold competencies adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan “differentiating competencies” adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “threshold competencies”, selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kinerjanya maka hal itu sudah masuk “differentiating competencies”.

Makna kompetensi sebagai an underlying characteristic’s merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud, bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Causally related artinya kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.

Adapun yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah : spesifikasi atau sesuatu yang dibakukan, memuat persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang yang akan melakukan kompetensi pekerjaan tertentu agar yang bersangkutan mempunyai kemampuan melaksanakan dengan hasil baik (Suprpto, ibid).

Sedangkan pendapat Muins (2000), bahwa standar kompetensi merupakan ukuran atas kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme. Ini berarti, standar kompetensi merujuk pada sesuatu keadaan dimana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuannya. Bagi organisasi standar kompetensi merupakan suatu konsep keandalan dan suatu organisasi yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya. Dengan demikian standar kompetensi menunjukkan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggungjawabnya.

Lebih dalam ditegaskan oleh Prayitno (2002), bahwa standar kompetensi mencakup 3 hal, yaitu:

- 1) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit;
- 2) Pengetahuan, yakni fakta dan angka dibalik aspek teknis;
- 3) Sikap, yaitu kesan yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerja.

Secara spesifik lebih lanjut dijelaskan bahwa : Kualifikasi ASN dapat ditinjau dari tiga unsur, yaitu : Pertama, Keahlian, yang dimaksud bahwa setiap ASN harus : a) Memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, b) Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, c) Memiliki wawasan yang luas, dan d) Beretika. Kedua, Kemampuan teknis, yaitu ASN antara lain harus memahami tugas-tugas di bidangnya. Ketiga, Sifat-sifat personil yang baik, antara lain harus

memiliki disiplin tinggi, jujur. Menaruh minat, terbuka, obyektif, pandai berkomunikasi, selalu siap dan terlatih.

Menurut Maarif (2003), tentang penetapan standar kompetensi dapat diorientasikan pada : pengetahuan, ketrampilan, dan sikap baik yang bersifat *hard competencies* maupun *soft competencies*. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Dharma, 2002) tentang *Soft/ generic competencies* meliputi delapan (8) kelompok kompetensi, yaitu: (1) Kemampuan dalam mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap, kejelasan tugas, ketelitian kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi); (2) Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan); (3) Kemampuan memimpin (kemampuan mempengaruhi kesadaran berorganisasi, kemampuan membangun hubungan); (4) Kemampuan mengelola (kemampuan mengembangkan orang lain); (5) Kemampuan mengarahkan (kemampuan kerjasama kelompok); (6) Kemampuan memimpin kelompok; (7) Kemampuan berpikir (berpikir analitis, berpikir konseptual, keahlian teknis/profesional dan manjerial); (8) Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi).

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000), bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Simamora (1995), proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Rahmanita, (2014) Pengembangan karir yang ideal bisa dilakukan melalui dua jalur yaitu pengembangan karir individu dan pengembangan karir organisasi. Pengembangan karir individu dapat melalui minat, citra diri, kepribadian dan latar belakang sosial sedangkan pengembangan karir organisasi dapat melalui sistem mentoring, program diklat, rotasi jabatan dan program beasiswa.

Menurut Andrew J. Dubin yang dikutip oleh Mangkunegara (2001: 77), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan menghasilkan kinerja yang bagus. Menurut Samsudin (2006), pengembangan karir secara individual dan organisasi adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan karir secara individual

Secara individual, setiap orang harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya. Ada enam kegiatan dalam mengembangkan karir secara individual, yaitu : prestasi kerja, exposure, permintaan berhenti, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor dan kesempatan untuk berkembang.

2) Pengembangan karir secara organisasional

Sebagian organisasi atau perusahaan mengarahkan program perencanaan karir untuk mencapai satu tujuan atau lebih yaitu : pengembangan tenaga berbakat yang tersedia secara efektif, kesempatan penilaian bagi karyawan untuk memikirkan jalur karir tradisional atau karir baru, dan pengembangan sumber daya manusia.

Sesungguhnya pengembangan diri manusia itu tiada batas dan baru berhenti ketika kita membawanya keliang kubur. Dengan demikian, maka semakin mampu organisasi menyediakan fasilitas jenjang karir yang luas selaras dengan kebutuhan pengembangan usaha organisasi, baik organisasi publik maupun privat, akan semakin besar pula kemungkinan pegawai dapat mengembangkan karirnya. Pengembangan karir bertujuan untuk, menurut Handoko (2008: 126) yaitu:

- a) Untuk mengembangkan para karyawan agar dapat dipromosikan.
- b) Untuk mengungkapkan potensi seorang pegawai
- c) Untuk meningkatkan karir.
- d) Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
- e) Untuk mendorong pertumbuhan.

Pengembangan karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja diorganisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula (Tohardin, 2002). Ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya pengembangan karir seseorang. Untuk itu kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut adalah: 1. Sikap Atasan dan Rekan Sekerja. 2. Pengalaman. 3. Pendidikan. 4. Prestasi. 5. Faktor Nasib.

d. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai

Muljono (2001 : 38) menyatakan bahwa kompetensi sangat penting dan memainkan peranan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Adapun variabel yang lazim terdiri dari ; kepercayaan diri, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan wawasan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang menjadi unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Suprihanto, dkk (2003) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Demikian pula yang dipertegas oleh Hersey dkk dalam Wibowo (2007) dimana kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

e. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pegawai

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

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada akhirnya adalah untuk menciptakan Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja karyawan/pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Dengan dilakukannya pengembangan karir dengan cara pendidikan dan pelatihan, promosi dan rotasi penugasan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang meningkat, ketepatan waktu, kehadiran yang optimal, dan hubungan antar karyawan yang baik.

Menurut Alwi (2001) *Protean career* terhadap pola pengembangan karyawan/ pegawai memiliki implikasi karena karir bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah pada keberhasilan karyawan secara psikologis dimana tanggungjawab seorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar. Menurut Nawawi (2001), bahwa pengembangan karir tidak sekedar promosi jabatan/posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatkan pengetahuan dan keterampilan/keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi sebagai pekerja yang kompetitif.

3. METODE

Penelitian Ini Dilaksanakan Pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Sidenreng Rappang. Sedangkan jangka waktu penggarapannya selama tiga bulan di mulai pada bulan november 2018 sampe bulan januari 2019. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kabupaten sidenreng rappang berjumlah 36 orang. Mengingat populasi pegawai berjumlah 36 orang dan yang menjadi responden dalam penelitian ini 36 pegawai negeri sipil termasuk pegawai non ASN, sedangkan peneliti tidak menjadi responden. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini 36 pegawai negeri sipil.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Algifari, 2000: 62).

Sesuai kerangka pada pengolahan data menggunakan analisis berganda dengan menggunakan IBM SPSS 23 analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara profitabilitas (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Adapun bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

α = Kostanta

b1, b2, b3 = Koefisien regresi parsial

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel pengembangan karir

E = Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menjelaskan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menjelaskan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu, karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Penjelasan sebagai berikut:

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	19	53 %
2.	Perempuan	17	47 %
Jumlah		36	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat dari jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan yang berjumlah 36 orang terbagi menjadi 19 responden (53%) berjenis kelamin laki-laki dan 17 responden (47%) berjenis kelamin perempuan.

c. Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	4	17 %
2.	25 – 30 tahun	7	20 %
3.	31 – 35 tahun	18	33 %
4.	Di atas 35 tahun	7	30 %
Jumlah		36	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 4 orang atau (17%), responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 15 orang atau (20%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 10 orang atau (33%), responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 7 orang atau (30%). Dari hasil berdasarkan usia yang paling banyak adalah yang berusia antara 31 sampai 35 tahun. Karena pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif seseorang di dalam bekerja dan berkarya.

d. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTP	1	5 %
2	SMA/ Sederajat	7	30 %
3	D3	3	10 %
4	S1	20	40 %
5	S2	5	15 %
Jumlah		36	100 %

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau (5%), SMA 7 orang atau (30%), D3 3 orang (10%), Sarjana S1 sebanyak 20 orang atau (40%), dan tingkat pendidikan sarjana S2 berjumlah 5 orang atau (15%). Jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana S1 lebih banyak di dibandingkan dengan yang lain.

e. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian di peroleh data tentang lama bekerja responden yang disajikan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama bekerja	frekuensi	Persentase (%)
1.	0 – 5 tahun	5	25 %
2.	5 – 10 tahun	10	37 %
3.	Diatas 10 tahun	21	38 %
Jumlah		36	100 %

Sumber : Data primer di olah 2019

Responden dengan kriteria lama bekerja memiliki pengalaman, kepercayaan diri dan penguasaan pekerjaan yang lebih baik (Robbins, 2011: 65). Berdasarkan data pada tabel b.4 menunjukkan bahwa responden penelitian dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 5 orang atau (25%), responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 10 orang atau (37%), responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 21 orang atau (38%).

Jumlah responden pada karakteristik lama bekerja diatas 10 tahun lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden pada karakteristik lama bekerja yang lain yaitu sebesar 38%. Hal ini mengindikasikan bahwa aktivitas pekerjaan lebih mengandalkan tenaga yang cukup lama dan memiliki cukup pengalaman untuk kemajuan organisasi.

f. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen Algifari (2000: 62). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kinerja pegawai.

Tabel 5
Model regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	2.703	2.979		.907	.368
1 Kompetensi	.617	.159	.482	3.880	.000
Pengembangan karir	.258	.105	.307	2.467	.017

Sumber data diolah : 2018

Berdasarkan tabel 5 Model regresi linear berganda berdasarkan hasil analisis regresi adalah sebagai berikut: $Y = 2,703 + 0,617X_1 + 0,259X_2$.

Dari persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 2,703, artinya jika variabel kompetensi (X_1), dan pengembangan karir (X_2) nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya positif, yaitu 2,703.
- 2) Koefisien untuk variabel kompetensi adalah 0,617 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan variasi faktor kompetensi maka akan mengalami peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,617.
- 3) Koefisien untuk variabel pengembangan karir adalah 0,259 dan mempunyai nilai koefisien yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap penambahan variasi faktor pengembangan karir maka akan mengalami peningkatan nilai kinerja pegawai sebesar 0,259.

g. Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel (Ghozali : 2006). Uji t bermaksud untuk menguji pengaruh variabel independen (kompetensi dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara terpisah.

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
Kompetensi	3.880	0.000	Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai
Pengembangan Karir	2.467	0,017	Pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji t di atas dapat diketahui sebagai berikut: Variabel kompetensi diperoleh nilai thitung sebesar 3.880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan ttabel (1,670) maka thitung > ttabel dan $\rho < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,467 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, jika dibandingkan dengan ttabel (1,670) maka thitung > ttabel dan $\rho < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji F regresi yang dilakukan ditemukan bahwa seluruh variabel yang meliputi kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji t yang dilakukan bahwa secara parsial variabel berpengaruh adalah kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan dari tiap variabel sebagai berikut:

h. Faktor Kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t. Variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.880 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (1,670) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian Nina Fitriana dan Sopian mengenai kompetensi, budaya kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi pada kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada dasarnya kompetensi berpengaruh dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan adanya kompetensi di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang lebih disiplin untuk melakukan perencanaan mengenai pelaksanaan kegiatan yang ada di kantor tersebut, agar jauh lebih maju, serta melakukan pelatihan dan pengarahan kepada pegawai sehingga memiliki kompetensi yang baik dan akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Faktor Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t, variabel pengembangan karir diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,467 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, jika dibandingkan dengan t_{tabel} (1,670) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Annisa Rahmanita Sari, Sri Suwarsi dan Dudung Abdurrahman mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pengembangan karir mengarah pada prestasi kerja dan peluang berkarir yang baik lagi, Sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Jadi pengembangan karir yang seperti ini juga akan berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
- b. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

6. REFERENSI

- Algifari. (2000). *Analisis Regresi (Edisi Kedu)*. Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Ataunur,I. & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2). 135 – 150.
- Azzet, A. M. (2011). Urgensi Pendidikan Karakter Di Indonesia: Revitalisasi Pendidikan
- Beheshtifar, M. (2011). Role of career competencies in organizations. *European journal of economics, finance and administrative sciences*, 42(42), 6 -12. Retrieved from <http://www.scopus.com>.
- Elvinaro.A (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosarekatama Media.
- Fitriana.N.,& sopian. (2013). Pengaruh kompetensi budaya kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Palembang 3(5), 370 – 380.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 (edisi 7)*. Semarang: badan penerbit Universitas diponegoro.
- Gouzali, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djamberan.
- Henry, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE - YKPN.
- Juliyansyah, N. (2011). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: kencana.
- Kapahang, J. O., Kojo, C., & Uhing, Y. (2014). Pendidikan, Pengalaman Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 503–513.
- Karakter Terhadap Keberhasilan Belajar Dan Kemajuan Bangsa. Jogjakarta: Ar – Ruzz media.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 79–96.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906–916. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies For Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011>.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Negara, N. M. C. M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 22014. *Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–11.
- P, B. N., S, S. I., & Sendow. Grels M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *ISSN 2303-1174 Jurnal Emba*, 4(4), 321–332.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*. Yogyakarta: BPF.
- Rahmanita, A., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 125–129.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi Kedu)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S., Yunus, M., & Mahdani. (2014). Pengaruh Remunerasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 0101/Bs Banda Aceh Dan Aceh Besar. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(2), 69– 77.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Klimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian: Prosedur Penelitian*. - Jakarta: PT. Rineka Cipta. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 8, Nomor 1 | Januari – Juni, 2019

Wirotoomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX*, V(3), 466–480.