

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Arifhan Ady Dj¹, Wahdaniah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat
Email: andiifan79@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, career development on the performance of civil servants at the regional secretariat office of Majene Regency. Associative quantitative method was used in this study, and used a questionnaire as a data collection tool. The research data was processed using multiple linear regression analysis. The results show that competence, career development has a positive relationship to the performance of civil servants in the regional secretariat office of Majene Regency.

Keywords: Competence, career development, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Majene. Metode kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini, dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengambilan data. Data penelitian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan jika kompetensi, pengembangan karir memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Kompetensi, pengembangan karir, kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah ujung tombak penyelenggaraan negara dan mempunyai peran sentral di lingkup pemerintahan sebagai pelayan kepada masyarakat. Tolak ukur dalam keberhasilan dan kesuksesan dalam sebuah organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah pencapaian dari suatu hasil akhir suatu individu atas pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan target dan beban yang telah ditetapkan kepadanya. (Masram et al., 2017).

Tentunya setiap organisasi berharap agar karyawannya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih baik, tujuannya adalah untuk menyelesaikan setiap tugas tepat waktu. Agar pemerintah dapat menjalankan tugasnya dengan kinerja tinggi, perhatian utama adalah meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil (Wahyudi et al., 2020). Kompetensi adalah gambaran tentang perilaku, keterampilan, sistem nilai, konsep diri dan pengetahuan (Palan, 2007).

Dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kekuasaan dan fungsinya, sebagai abdi negara ASN bertanggung jawab, menetapkan tujuan tata kelola dalam pemerintahan, melayani masyarakat, merumuskan sasaran, dan hali laian yang berhubungan dalam masalah administrasi dan organisasi Pegawai negeri sipil harus memiliki kompetensi, karena kompetensi berkaitan erat dengan keterampilan, pengetahuan, sikap, perilaku, dan keterampilan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur sipil negara, salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah adalah penetapan pola pengembangan karir bagi pns. Pengembangan karir adalah proses memperoleh karir dan keterampilan kerja yang telah diperoleh individu dalam melakukan peran yang ditugaskan kepada mereka. (Rivai, 2003). Model Pengembangan Karir ASN dan berbagai macam aspek/persyaratan yang mutlak harus dipenuhi oleh para PNS agar dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Aspek tersebut meliputi prinsip pengetahuan, kualifikasi, kemampuan, menilai kinerja pegawai, dan harus sesuai dengan asas kebutuhan masing-masing tiap instansi yang ada di daerah. UU No. 5 Tahun 2014.

Kantor Sekretariat Daerah Majene berperan penting dalam membantu bupati dalam mengelola dan membuat kebijakan di daerah. Selain tugas diatas, Kantor Sekretariat Daerah juga memiliki beberapa tugas di antaranya memberi pelayanan, merumuskan sasaran dan tata laksana organisasi serta pemberian layanan kepada masyarakat

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Kompetensi

Kompetensi adalah gambaran tentang perilaku, keterampilan, sistem nilai, konsep diri dan pengetahuan Palan, (2007). Menurut Wibowo, (2016). Kompetensi merupakan suatu keterampilan dalam melakukan ataupun suatu kegiatan pekerjaan yang di dasari pada pengetahuan dan keahlian serta didukung oleh etos kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Edison, dkk (2017), menyatakan kompetensi ialah keterampilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan secara benar dan mempunyai keunggulan berdasar kepada sesuatu yang menyangkut keahlian, kecakapan serta sifat

1.2. Pengembangan Karir

Rivai,(2015) menegaskan jika pengembangan karir merupakan upaya peningkatan keahlian kerja seseorang yang diraih dalam rangka menggapai karier yang di idamkan. Hal senada juga dikemukakan oleh Kadarisman(2015) Pengembangan karir ialah jalan serta aktivitas merencanakan seseorang karyawan buat menempati suatu posisi di lingkup pemerintahan maupun organisasi yang bakal di laksanakan pada waktu yang akan datang. Lebih lanjut dipaparkan, para pegawai yang bekerja di lingkup pemerinthan maupun organisasi bisnis berharap jika pengembangan karir bagi para pegawai mutlak dilakukan sebab para pegawai mengharapkan adanya perubahan, terdapat kemajuan, ada peluang yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkatan yang lebih besar serta lebih baik.

1.3. Kinerja

Kinerja adalah pencapaian dari sutau hasil akhir suatu individu atas melaksanakan suatu pekerjaan berdasar pada beban dan target yang telah diberikan kepadanya. Masram et al, (2017). Afandi (2018) mengatakan jika kinerja adalah merupakan pencapaian hasil dari suatu pekerjaan yang bisa diraih oleh seseorang maupun beberapa orang pada suatu lembaga berdasar pada kewenangan serta komitmen dalam usaha meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku serta tidak berlawanan dengan prilaku dan moral

1.4. Penelitian terdahulu

Berdasar hasil penelitian (Zarvedi, et all, 2017) jika kompetensi secara positif serta signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga dengan penelitian Darso, 2016). Penemuan yang berbeda dalam penelitian (Supiyanto, 2015) serta,(Tsani, 2013) yang menjelaskan bila kompetensi berpengaruh tidak signifikan atas kinerja karyawan. Pratiwi (2014), pengembangan karir berpengaruh kepada kinerja para pegawai. Demikian pula Oduma, (2014) pengembangan karir berdampak positif pada kinerja pegawai. Tetapi penemuan berbeda pada riset Rozy, (2021), Hutagalung et all (2017), bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja PNS.

METODE PENELITIAN

Penelitian di lakukan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, menggunakan Metode kuantitatif asosiatif dengan tujuan menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir terhadap kinerja pns. Periode survei dilakukan selama dua bulan dari September hingga November 2021. Data primer di dapat dari penyebaran kuisisioner kepada para PNS yang bekerja dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dalam penelitian ini populasi berjumlah 145 pegawai negeri sipil (PNS), terdiri atas 104 laki-laki dan 41 perempuan

Tabel 1. Jumlah Populasi

No.	Bagian	Pns		
		L	P	Jumlah
1	Tata Pemerintahan	5	3	8
2	Administrasi Pembangunan	5	1	6
3	Perencanaan Dan Keuangan	11	4	15
4	Pengadaan Barang Dan Jasa	13	1	14
5	Sumber Daya Alam	6	1	7
6	Protokol Dan Komunikasi Pimpinan	9	5	13
7	Perekonomian	2	4	6
8	Kesejahteraan Masyarakat	5	5	10
9	Hukum	5	5	10
10	Kerja Sama	2	4	6
11	Umum	36	6	42
12	Organisasi	7	2	9
	Jumlah	104	41	145

Data diolah, 2021

Ukuran sampel dari populasi memakai rumus dari Taro Yamane (Riduwan, 2012: 65) dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{n \cdot (d)^2 + 1}$$

Ket :

n = sampel

N = populasi

2 d = Presesi kelonggaran sebanyak 10 %. Jumlah populasi sebesar N = 145 dengan tingkat

No	r hitung	Ket*	Variabel	α	Ket
X1.1	0,503	Valid	Kompetensi (X1)	0,708	Reliabel
X1.2	0,396				
X1.3	0,453				
X1.4	0,564				
X1.5	0,528				
X1.6	0,556				
X1.7	0,775				
X1.8	0,621				
X1.9	0,550				
X2.1	0,855	Valid	Kepuasan Kerja (X2)	0,932	Reliabel
X2.2	0,712				
X2.3	0,855				
X2.4	0,872				
X2.5	0,895				
X2.6	0,879				
X2.7	0,852				
Y1.1	0,396	Valid	Kualitas Pelayanan (Y)	0,807	Reliabel
Y1.2	0,395				
Y1.3	0,451				
Y1.4	0,612				
Y1.5	0,602				
Y1.6	0,740				
Y1.7	0,656				
Y1.8	0,823				
Y1.9	0,787				
Y1.10	0,520				

kelonggaran e = 10%. Berdasar rumus, jumlah sampel sebesar :

$$n = \frac{145}{1+145(0.1)^2+1} = \frac{145}{2.45} = 59.18$$

Sampel di bulatkan menjadi = 59 orang

Teknik analisis data menggunakan perangkat IBM SPSS untuk mempermudah penulis dalam mengolah data yang didapatkan (Santoso, 2019). Uji statistik penelitian memakai : 1) Uji Validitas dan Reliabilitas 2) Uji Normalitas dan uji Heteroskedastisitas. 3) Uji multikoloniaritas 4.) Regresi berganda; 5) Uji (t) dan Uji (F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

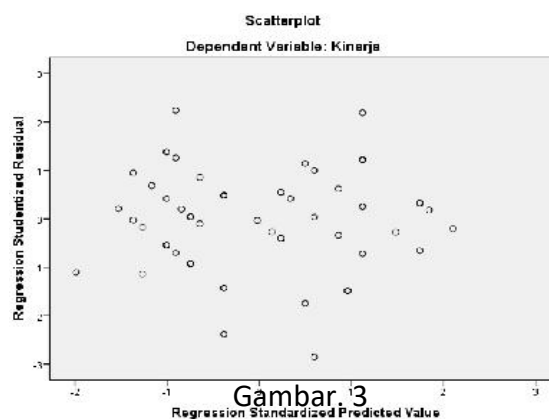
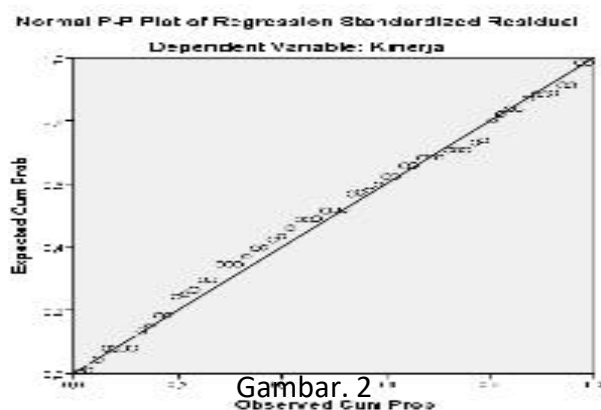
1.5. Hasil

Tabel 2. Uji instrumen Validitas dan Realibilitas

*nilai r hitung > r tabel (0,256) **nilai α > nilai minimum α (0,60)

Sumber: Data diolah IBM SPSS v.25 (2020)

1. Berdasarkan Tabel 1, nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel (0,256), kemudian besaran nilai crobach's alpa di atas (0,60). Jadi instrument pertanyaan keseluruhan dari tiga variabel pada penelitian ini valid. Jadi dalam penelitian ini di simpulkan bahwa variabel yang dipakai memenuhi tingkat releabilitas sesuai yang di persyaratkan.
2. Uji normalitas dipakai dalam model regresi untuk memahamai apakah ke dua variabel, yakni variabel (Y) dan variabel (X) berdistribusi normal. Model regresi dikatakan baik, ketika data berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan plot proailitas normal (PPlot). Dasar keputusan, model regresi terpenuhi apabila garis searah mengambang di daerah diagonal. Uji Heteroskedastisitas secara umum digunakan untuk mengukur model regresi, apakah ada ketidaksesuaian varians dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain. heteroskedastisitas tidak terjadi pada sumbu y, jika titik tersebar ke atas dan di bawah angka 0



Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,965	3,793		,518	,606		
1Kompetensi	,539	,138	,478	3,914	,000	,391	2,559
Pengembangan Karir	,390	,122	,390	3,193	,002	,391	2,559

Data diolah, 2021

- Uji multikolonieritas dipakai guna menguji apakah variabel bebas (X) yang terdapat pada model terjadi korelasi antar variabel. Nilai tolerance di tabel 3 dari variabel bebas (X) (Kompetensi serta Pengembangan Karir) adalah sebesar 0,391 > 0,10. Kemudian nilai VIF, sebesar 2,559 < 10. Maka penelitian ini bebas multikolonieritas. Model regresi dinyatakan bebas multikolonieritas karena nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	1,965	3,793		,518	,606
1 Kompetensi	,539	,138	,478	3,914	,000
Pengembangan Karir	,390	,122	,390	3,193	,002

ttabel 2,003

Adj. R2 .0.673

F Hitung 57.609

Ftabel 3.16

Sig. F .000

Dependent Variable: Kinerja

Data di olah, 2021

4. Analisis regresi berganda bertujuan guna mengetahui pengaruh variabel (X) Kompetensi (X1), serta Pengembangan Karir (X2) secara totalitas ke variabel (Y) Kinerja. Persamaan regresi berdasar tabel 4, maka dapat diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 1,965 + 0,539X1 + 0,390X2 + e$$

Nilai konstanta (a) 1,965. Berarti variabel variabel (Y) Kinerja bernilai positif. Koefisien nilai variabel (X1) Kompetensi bernilai positif dan cukup kuat dengan nilai 0,539, artinya Kompetensi berpengaruh atas Kinerja PNS di Kantor Sekda Kabupaten Majene. Apabila nilai Kompetensi semakin tinggi, kinerja pegawai pun akan semakin tinggi dan meningkat. Koefisien Nilai variabel (X2) Pengembangan Karir bernilai positif dengan nilai 0,390. Mempunyai arti bahwa Pengembangan Karir bermakna cukup kuat dan positif atas Kinerja PNS di Kantor Sekda Kabupaten Majene. jika Pengembangan Karir semakin bertambah, Kinerja Pns pun semakin tinggi.

5. Uji t dan Uji F Uji Parsial (t) di maksudkan guna memahami signifikansi pengaruh secara parsial atau tersendiri variabel (X) ke variabel (Y). Uji F dipakai guna mengukur dan memahami seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Dasar asumsi, jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai f hitung > nilai f tabel

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)
Berdasar Tabel 4 nilai sig untuk variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ kemudian nilai t hitung $3,914 > 2,003$, berarti variabel Kompetensi (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja PNS (Y).
2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y)
Pada Tabel 4 nilai sig variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,002 < 0,05$ kemudian nilai t hitung $3,193 > 2,003$, berarti Pengembangan Karir atau variabel (X2) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja PNS (Y).
3. Pengaruh Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai F hitung berdasar tabel 4, diperoleh sebesar 57,609, kemudian nilai F tabel sebesar 3,16. dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, Maka secara simultan atau

bersama-sama variabel Kompetensi (X1), dan variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja PNS.

KESIMPULAN

1.6. Kesimpulan

1. Secara signifikan dan positif, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan kantor sekda Kabupaten Majene, karakteristik dasar pola perilaku seseorang yang digambarkan melalui motivasi, konsep nilai-nilai dan kosep dari pengetahuan dan keterampilan individu, merupakan gambaran dasar dari kompetensi, Peningkatan Keterampilan PNS merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah daerah, karena salah satu tugas pokok aparatur sipil negara adalah memberikan pelayanan layanan kepada masyarakat, merumuskan sasaran penyelenggaraan pemerintah, dan sebagai tata laksana pemerintahan.
2. Dari hasil penelitian, variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Memberikan kesempatan sama bagi semua pns dalam pengembangan karir dan telah memenuhi persyaratan dalam menduduki suatu jabatan, adalah hak mutlak bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Pemanfaatan sumber daya di lingkup organisasi merupakan bagian dari suatu kebutuhan
3. Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pns pada Kantor Sekda Kabupaten Majene, hal ini menggambarkan bahwa kompetensi yang mencakup tentang prilaku, kemampuan, keterampilan dan motivasi merupakan gambaran dasar dari kompetensi, begitupun dengan pengembangan karir merupakan hal mutlak bagi para pns untuk menduduki jabatan yang tinggi ketika telah memenuhi persyaratan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darso. (2016). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. (Internet). (di kutip tanggal 28 Nopember Oktober 2021). i : repository.ut.ac.id/6844/1/42518.pdf
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hutagalung, Mardiana Israkiyah dan Kasmir. 2013. "Pengaruh beban kerja, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekolah sandi negara, *Jurnal Indikator Vol 1. No 3, 2017:87-99*
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Oduma, C. & Susan. 2014. *Influence of career development on employee performance in The Public University, a case of Kenyatta University*. International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship.1(2): 1-16.
- Palan, R. (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Pratiwi, (2014) Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang. *Jurnal Manajemen Vol 2. No 3, April 2016*. 12-20
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian untuk Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rozy Fathur (2021): Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pt. world innovative telecommunication surabaya) *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, Vol. 15 No.2 Juni 2021 :267-276*
- Santoso, S. (2000). *Buku latihan SPSS statistik parametrik*. Penerbit Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia. Vol 11 no 2 Oktober 2015 :118-131*
- Tsani Asrul, (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *Jurnal MIX, Volume III, No. 1, Febuari 2013*
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke-7*. Depok : PT RAJAGRAFINDO.

Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 01-08.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam Vol 2 No 2, September 2016 : 201-217*