

DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF COMPETENCIES AND CAREER DEVELOPMENT

DETERMINAN KINERJA PEGAWAI: PERAN KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR

Muhammad Yalzamul Insan¹, Nashrudin Setiawan², Siti Maurizka Chairunsa^{3,*}

Fakultas Sosial Sains (Fasosa), Prodi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Jl. Gatot Subroto. 20122k Kota Medan, Indonesia¹²³

myalza@dosen.pancabudi.ac.id, nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id, chairuni87@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study is to assess the impact of competency and career development on the performance of employees. This study use quantitative methodologies, specifically by gathering data through the administration of questionnaires. The study included a total of 40 participants and employed a saturated sampling technique, whereby samples were collected from the entire community. The data processing was conducted using the SPSS version 25 software. The process begins with a validity and reliability test, followed by a classical assumption test to verify the appropriateness of the data. The analysis was conducted using multiple linear regression, hypothesis test, and R² test. The research findings indicate that each variable exerts a somewhat favorable and statistically significant impact on employee performance. The F test demonstrates that both competency and career development have a concurrent positive and significant impact on the performance of employee. The coefficient of determination test (R²) results indicate that the corrected R² value is 0.756. This implies that 75.6% of the variation in performance can be accounted for by competency and career growth, while the remaining 24.4% is attributed to other variables that were not included in the analysis within this observe.

Keywords: Competence; Career Development; Performance; Human Resources; Human Capital

ABSTRAK

Sasaran dari pengkajian ilmiah ini adalah demi menilai dampak kompetensi serta pengembangan karir dalam peningkatan kinerja pegawai. Metodologi dalam kajian ini adalah kuantitatif, yaitu pengumpulan data penelitian dengan pemberian kuesioner terhadap sampel. Penelitian ini melibatkan total 40 partisipan dan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel dikumpulkan dari seluruh komunitas. Pengolahan data penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi computer yaitu SPSS versi 25. Prosesnya diawali pengujian kapasitas data, pengujian asumsi klasik untuk memverifikasi kelayakan data. regresi linier berganda, Uji Hipotesis, dan uji r². Temuan pengkajian ilmiah ini memperlihatkan bahwa tiap - tiap variabel memberikan dampak yang positif dan substansial secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai Uji F memperlihatkan bahwa kompetensiX₁ dan pengembangan karirX₂ mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja. Hasil uji R² menunjukkan nilai R-square terkoreksi sebesar 0,756. Artinya, 75,6 persen kinerja disebabkan oleh kompetensi dan pertumbuhan karier, sedangkan 24,4% sisanya disebabkan oleh item lain yang tidak dianalisis dalam kajian ilmiah ini.

Kata Kunci: Kompetensi; Pengembangan Karir; Kinerja; Sumber Daya Manusia; Modal Manusia

PENDAHULUAN

Efektivitas lembaga daerah terlihat dari kualitas personelnya. Pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan sistematis keterampilan dan kemampuan karyawan melalui metode seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan perencanaan karir. Untuk menjaga kelancaran alur kerja, sangat penting untuk memiliki personel yang dapat diandalkan yang dapat secara efektif dan efisien melaksanakan hak dan tanggung jawab mereka dalam tugas administratif dan pengembangan.

Dinas Ketenagakerjaan adalah instansi perangkat daerah yang bertugas mengelola ketenagakerjaan dan memenuhi tanggung jawab lain yang dilimpahkan oleh kepala daerah. Layanan ini bergantung pada perumusan strategi yang matang dan dapat dengan mudah

disampaikan dan dilaksanakan. Kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan melalui beberapa cara, seperti mendukung kinerja individu dan kelompok, pelatihan program pengembangan karir dan memberikan kesempatan dukungan kerja.

Sebagai instansi Pemerintah Kota Medan, Dinas Ketenagakerjaan bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan kegiatan terpadu terkait ketenagakerjaan di daerah, serta pelaksanaan kebijakan yang dirumuskan sesuai visi dan misi instansi tersebut. Kegiatan lembaga ini sangat mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dan dunia kerja.

Survei pendahuluan dilakukan oleh peneliti untuk menilai kinerja pegawai. Temuan studi awal menunjukkan bahwa kinerja staf layanan kurang optimal. Pegawai layanan tertentu mungkin lalai

memverifikasi hasil pekerjaan mereka karena kurangnya pengawasan terhadap konsekuensi pekerjaan. Hal ini menyebabkan pegawai dinas kurang bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaannya. Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seorang pegawai, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang disediakan (Mangkunegara, 2017). Untuk mencapai tujuan instansi dalam mencapai kinerja yang baik, maka sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya. Kinerja mengacu pada hasil nyata pekerjaan yang dapat disaksikan dan diukur selama periode waktu tertentu (S. Batubara & Insan, 2022) (Andika, 2019)

Konsep kinerja pegawai pelayanan seringkali dikaitkan dengan kompetensi, dimana kompetensi menjadi salah satu variabel yang berkontribusi terhadap kinerja. Kualifikasi yang dibutuhkan oleh Pemerintah Kota Medan telah berhasil dicapai dan dipraktikkan secara efektif. Oleh karena itu, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus terus berupaya menumbuhkan modal manusia yang berkualitas di tiap tiap bidang. Namun kejadian yang terjadi menunjukkan bahwa tidak semua personel dengan kualifikasi standar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mengakibatkan pelaksanaannya kurang optimal (Krisnawati & Bagia, 2021). Kompetensi mengacu pada penggabungan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang memungkinkan seseorang unggul dalam karier atau tugas tertentu. (Batubara S, 2022) (I. Sari & Lubis, 2018). Peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap 15 responden. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian pegawai terkadang ditempatkan tidak pada bidang tertentu sesuai keterampilan dan kemampuannya, melainkan berdasarkan latar belakang pendidikannya. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan kompetensi mental yang baik, peringkat berdasarkan keterampilan, dan rencana karir yang jelas, cenderung tinggi. (Sukmayanti et al., 2016) (Riyanti & Diwanti, 2023).

Dinas Ketenagakerjaan hendaknya mengedepankan efisiensi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja dalam merancang program pengembangan karir pegawai. Jika Pemerintah Kota Medan mendukung penuh program ini, maka dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan kesadaran pengembangan karir individu melalui perencanaan yang matang. Pengembangan karir pegawai seringkali tidak didasarkan pada kinerja. Agensi lebih memperhatikan latar belakang pendidikan pegawai yang memiliki kepakaran teoritis, dengan asumsi bahwa pengalaman diperoleh seiring berjalannya proses. Pengembangan karir mengacu pada tindakan yang disengaja yang diambil oleh seseorang untuk meningkatkan lintasan profesional mereka (Handoko, 2020) (Khairul Ahyar et al., 2023). Pertumbuhan karir harus dicapai melalui dua saluran: Pertumbuhan profesional individu dan kemajuan pekerjaan yang difasilitasi oleh dukungan institusional. (A. R. Sari et al.,

2015) Artinya pegawai harus mempunyai perencanaan dan kesadaran yang matang untuk meningkatkan pekerjaannya, sedangkan instansi harus mempunyai program yang jelas dan komitmen yang kuat dalam pelaksanaannya.

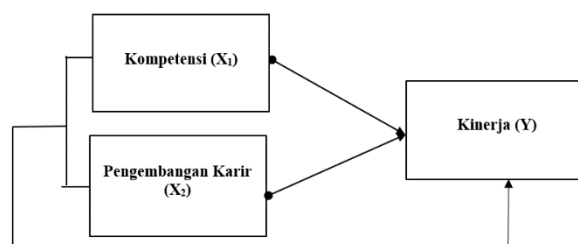
Pengembangan karir mengacu pada proses memajukan posisi seseorang dalam suatu instansi sejalan dengan alur karir yang telah ditentukan oleh organisasi. (Setiawan et al., 2018). Peneliti mewawancarai pegawai bagian administrasi untuk mengetahui program karir seperti apa yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan kapan program tersebut dilaksanakan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa salah satu program yang dilaksanakan mengalami perubahan tugas di bagian fungsional. Mutasi ini terbagi menjadi dua bagian, seperti mutasi akibat prestasi kerja dan mutasi yang diminta oleh individu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Kerangka Dasar Penelitian

Kajian ilmiah ini dalam metodologi menggunakan deskriptif kuantitatif untuk melakukan penyelidikan. Dengan menggunakan pendekatan ini, data primer dan sekunder yang didapat akan ditakar untuk memperoleh pemahaman menyeluruh tentang keadaan dan kondisi di wilayah penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi penelitian yang dirasa mewakili keseluruhan populasi pada instansi tersebut. Agar data yang dihasilkan dari suatu sampel dapat mewakili populasi secara akurat, sampel tersebut harus memiliki kualitas yang sesuai untuk mewakili populasi (Pakpahan & Manullang, 2014) Jika jumlah populasi di bawah 100, biasanya sampel diambil dari seluruh populasi. Meskipun demikian, penulis memilih untuk menggunakan jumlah sampel sebanyak 40 pekerja untuk penelitian ini, yang bertujuan untuk menangkap gambaran keseluruhan populasi penelitian. Penelitian ini menggunakan Analisis

Regresi Berganda sebagai pendekatan analisis datanya, yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis t dan f test, dan koefisien determinan.



Gambar 1. Kerangka pikir

Kerangka pikir diatas menunjukkan kinerja diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017) sedangkan kompetensi diukur dengan pengetahuan,

pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat (Rivai, 2018). Selanjutnya pengembangan karir diukur oleh Pendidikan, pelatihan, mutasi, dan program pelayanan pegawai (Sutrisno, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data dianggap sah apabila memenuhi syarat pengujian kriteria validitas kuesioner. Terlihat jelas bahwa nilai r yang dihitung $>$ nilai r yang disajikan berupa tabel sesuai tingkat signifikansi statistik sebesar 0,05%. Tingkat kualitas data pada uji validitas dapat dilihat pada Tabel dibawah. Korelasi total item yang disesuaikan disajikan di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected-Item Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,630	0,312	Valid
	X1.2	0,574	0,312	Valid
	X1.3	0,604	0,312	Valid
	X1.4	0,603	0,312	Valid
	X1.5	0,389	0,312	Valid
	X1.6	0,596	0,312	Valid
	X1.7	0,549	0,312	Valid
	X1.8	0,627	0,312	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,509	0,312	Valid
	X2.2	0,535	0,312	Valid
	X2.3	0,561	0,312	Valid
	X2.4	0,591	0,312	Valid
	X2.5	0,504	0,312	Valid
Kinerja	Y.1	0,481	0,312	Valid
	Y.2	0,411	0,312	Valid
	Y.3	0,631	0,312	Valid
	Y.4	0,479	0,312	Valid

Berdasarkan tabel, nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel. Dalam pengkajian ilmiah ini, terlihat bahwa r -tabel diturunkan dari formula $df = n-2$, dimana df mewakili derajat kebebasan. Dengan mensubstitusi nilai-nilai di atas, df dapat dihitung sebagai 38 ($df = 40-2$). Besarnya 38 adalah 0,05 sehingga nilai pada r tabel 0,312. Oleh karena itu, dapat diartikan koefisien korelasi estimasi (nilai r) $>$ nilai kritis (nilai r tabel) sebesar 0,312. Oleh karena itu, ditetapkan bahwa seluruh kuesioner penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Data informasi dianggap andal atau dapat dipercaya ketika reaksi individu terhadap suatu pernyataan tetap konsisten dan stabil dalam jangka waktu tertentu. (Ghozali, 2018). Keandalan dapat dinilai dengan memeriksa nilai Cronbach's alpha (α), yang seharusnya $>$ 0,60. Temuan data masing-masing variabel ditampilkan pada tabel berikutnya:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha α	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,840	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,760	Reliabel
Kinerja (Y)	0,710	Reliabel

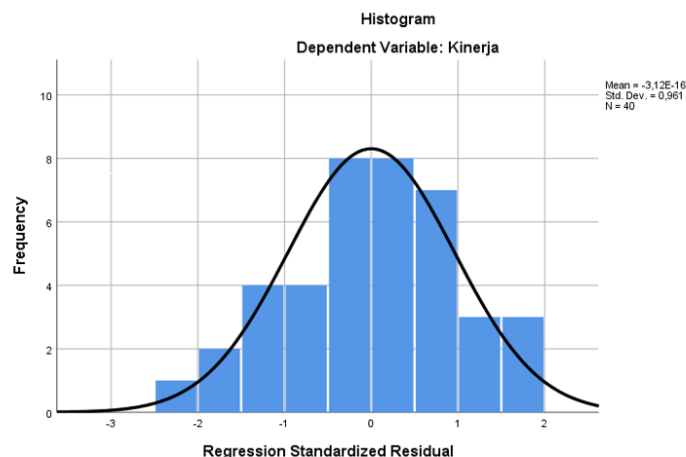
Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan, dan setiap variabel dianggap dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

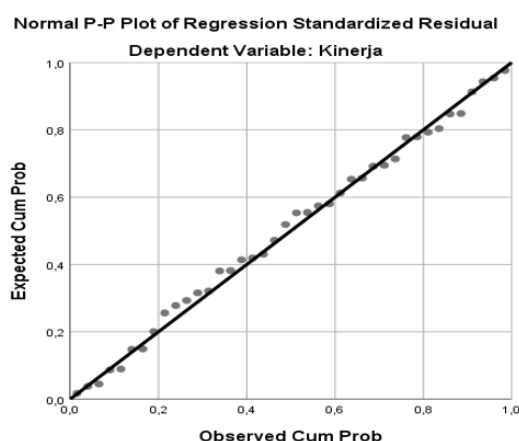
Uji Normalitas

Data dikatakan berpola sebaran normal apabila plot histogram menunjukkan sebaran yang simetris dan terpusat serta lebih banyak data yang berada di bagian tengah (atas) plot. Jika titik-titik data sejajar dan menyatu menjadi garis lurus diagonal pada P-plot, berarti model regresi memenuhi syarat normalitas. Jika distribusi residu berdistribusi normal, maka *line* yang mewakili data yang ada dan akan sejajar dengan garis diagonal pada P-plot. (Ghozali, 2018).



Gambar 2. Histogram

Gambar 2 menggambarkan grafik histogram yang menggambarkan pola distribusi normal. Distribusi tersebut memiliki sedikit kemiringan positif dan mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi normalitas.



Gambar 3. Normal P-P Plot

Gambar 3 memperlihatkan bahwa plot P-Plot bet distribusi titik-titik yang linier. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa grafik tersebut memenuhi syarat berdistribusi normal serupa asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas didasarkan pada konsep toleransi dan variance inflasi faktor (VIF). Hal ini terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,836	1,196
Pengembangan Karir	0,550	1,817

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

Berdasarkan informasi pada Tabel 3, nilai toleransi masing-masing variabel semuanya di atas 0,10 atau nilai VIF semuanya < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Homoskedastisitas adalah kondisi dimana variabilitas residu tetap konstan di seluruh pengamatan. Heteroskedastisitas adalah fenomena dimana variabilitas residu bervariasi pada pengamatan yang berbeda. (Ghozali, 2018). Hasil pengujian menunjukkan bahwa distribusi poin bersifat stokastik dan tidak memiliki pola yang terlihat. Oleh karena itu, berdasarkan analisis model regresi ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model ini dianggap tepat untuk tujuan prediksi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 menampilkan kolom Mean yang mewakili nilai rata-rata setiap variabel. Variabel Y kinerja rata-rata adalah 3,8125, yang diperkirakan memperoleh jumlah empat. Skor empat pada skala ini menandakan tingkat persetujuan. Simpangan baku kolom tidak melebihi tiga kali rata-rata, yang menunjukkan distribusi yang sehat.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,456	,222	
	Kompetensi	,172	,054	,274
	Pengembangan Karir	,209	,068	,329

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

Berdasarkan informasi pada tabel 5, temuan analisis regresi menunjukkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 1,456 + 0,172 X_1 + 0,209 X_2 + e$$

Persamaan di atas dijelaskan berdasarkan adalah:

- Nilai (a) = 1,456
Ketika variabel kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sama-sama bernilai 0 maka nilai kinerja pegawai sebesar 1,456. yang menunjukkan bahwa kinerja tahap paling awal membuahkan hasil yang positif.
- Koefisien variabel kompetensi (b_1) = 0,172
Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,172 terhadap kinerja. Ketika nilai variabel kompetensi meningkat maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,172 kali lipat.
- Koefisien pengembangan karir (b_2) = 0,209
Koefisien variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan besar pengaruh sebesar 0,209. Dengan menambah faktor pengembangan karir, terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,209.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T dipakai untuk menilai sejauh mana variabel independen menunjukkan hubungan signifikan secara parsial dan memberikan pengaruh

terhadap nilai dependen. Hasil pengolahan data ditampilkan pada tabel selanjutnya:

Tabel 5 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,456	,222		,000
	Kompetensi	,172	,054	,274	,003
	Pengembangan karir	,209	,068	,329	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

Hasil uji T ditabel dipengaruhi dengan membandingkan nilai $t >$ nilai t tabel, serta mempertimbangkan nilai signifikansi ($Sig < 0,05$). Jika jawabannya afirmatif, berarti variabel independen mempunyai dampak yang besar terhadap variabel dependen sehingga hipotesisnya terkonfirmasi. T-tabel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus $df = n - k$. Dan didapat $df = 36$. 36 berasal dari $40 - 4$. Nilai t kritis buat tabel dengan derajat kebebasan 36 dan ambang signifikansi 0,05 adalah 1,688.

Temuan uji t yang diperoleh dari data pada Tabel 6 adalah sebagai berikut:

H1 : Temuan hipotesisX1 dari kajian ilmiah ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja (Y).

H2: Temuan hipotesisX2 terhadap Y diperoleh t-score sebesar 3,080 $>$ nilai t-tabel sebesar 1,688. Selain itu, nilai Sig ditetapkan sebesar 0,004, yaitu $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pertumbuhan karir (X2) mempunyai pengaruh baik secara parsial dan signifikan secara statistik terhadap kinerja (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah faktor-faktor independen secara kolektif atau bersamaan memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel dependen. Tabel tersebut menampilkan hasil uji F simultan untuk pengolahan data:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,138	3	1,379	41,202	,000 ^b
	Residual	1,205	36	,033		
	Total	5,344	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir						

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir

Sumber : SPSS 25 diolah Penulis (2024)

Uji F didasarkan pada F tabel hitung $> F$. Rumus perhitungan df adalah $df = n - k - 1$, jadi $df = 40 - 3 - 1 = 36$. Nilai F tabel adalah 2,87. Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai F hitung sebesar 41,202 $> F$ tabel 2,87, dengan nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini membuktikan H3 dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 melambangkan dengan nilai determinasi persamaan regresi, mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tabel ini menyajikan nilai koefisien determinasi yang dihitung:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,756	,18298

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data pada tabel 7, pemeriksaan model keseluruhan menunjukkan nilai R pada kolom sebesar 0,880 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kompetensi dengan kemajuan karir dan kinerja. Kolom R -kuadrat menunjukkan nilai 0,774. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel (X1 dan X2) memberikan pengaruh sebesar 77,4 persen terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya sebesar 22,6 persen disebabkan oleh elemen tambahan yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai yang didapat pada model summary Adjusted R-squared sebesar 0,756 menunjukkan bahwa 75,6% variabilitas data disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Tujuan dari pengkajian penelitian ini adalah memperjelaskan dampak kompetensi, pengembangan karir, dan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Peneliti menganalisis permasalahan yang diidentifikasi di institusi tersebut setelah menyelesaikan survei awal. Data dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 25. Temuan pengujian menghasilkan diskusi berikut:

Nilai Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa X1 kompetensi mempunyai skor analisis regresi berganda sebesar 0,172. Uji-t menghasilkan tingkat t hitung sebesar 3,170 yang $>$ tingkat t tabel sebesar 1,688 pada tingkat signifikansi 0,05. Oleh sebab itu, hipotesis nol dapat ditolak dengan nilai p -value 0,003.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh baik dan besar secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan, sehingga menerima H1 dan menolak H0.

Nilai mean respon pada variabel kompetensi sebesar 3,90 yang menunjukkan tingkat pengetahuan paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman komprehensif tentang kondisi kerja yang produktif dan efisien, serta pelatihan kerja yang berfokus pada keterampilan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan sektor jasa. Kompetensi mengacu pada kapasitas individu untuk melakukan berbagai pekerjaan secara efektif, dan mereka yang memiliki kompetensi tinggi mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Mulyani & Saputri, 2019) (Ferine & Ermiati, 2020)

Nilai Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Pada nilai skorregresi berganda menghasilkan sebesar 0,209. Uji menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,080 > nilai t tabel sebesar 1,688 pada ambang signifikansi 0,004 < 0,05. Temuan ini menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berefek signifikan dan positif dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Ketika hipotesis alternatif (H2) tervalidasi dan hipotesis nol (H0) tidak valid.

Analisis regresi berganda menghasilkan koefisien sebesar 0,209 untuk variabel pengembangan karir. Nilai t yang dihitung dengan menggunakan uji t adalah 3,080, > nilai t kritis sebesar 1,688 pada tingkat signifikansi 0,004, < 0,05, y. Hal ini menunjukkan bahwa X2 pengembangan karir mempunyai pengaruh positif secara parsial dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pekerja layanan ketenagakerjaan di Kota Medan. Oleh karena itu hipotesis alternatif (H2) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak.

Nilai rata-rata variabel pengembangan karir merupakan indikator pendidikan tertinggi responden sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Latar belakang pendidikan yang baik erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai, sehingga tingkat pengembangan karir metrik pendidikan sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pengembangan karir mengacu pada proses di mana seseorang menunjukkan kemajuan dalam upaya profesionalnya dengan memenuhi persyaratan pekerjaannya secara efektif, memanfaatkan pengalaman dan latar belakang pendidikan yang relevan, dan terlibat dalam penilaian pribadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemajuan karir seseorang memiliki dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja seorang karyawan

(Hernawaty & Andika, 2018) (Setiawan & Setiawan, 2018).

Nilai Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan memperlihatkan tingkat Fhitung sebesar 41,202 > nilai F tabel sejumlah 2,87 pada taraf signifikansi 0,05 dengan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian yang dilakukan dengan baik menunjukkan bahwa kriteria kompetensi yang ditetapkan memang efektif, sehingga menghasilkan peningkatan nyata dalam kinerja staf. Selain kompetensi, pertumbuhan karir menjadi aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mencakup pengaruh latar belakang pendidikan dan prestasi kerja yang relevan.

Koefisien determinans R² menunjukkan tingkat R sebesar 0,880, nilai R-squared sejumlah 0,774, dan nilai customized R-squared senilai 0,756. Data tersebut memperlihatkan bahwa 77,4% variabilitas kinerja pegawai disebabkan oleh faktor kompetensi dan pengembangan karir, sisanya sebesar 22,6% disebabkan oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterampilan dan perkembangan profesional berkorelasi kuat dengan kinerja.

PENUTUP

Sasaran dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak kompetensi pegawai dan pengembangan karir dalam instansi terhadap kinerja pegawai. Analisis data menunjukkan bahwa kompetensi ada pengaruh yang kuat serta substansial terhadap kinerja petugas pelayanan ketenagakerjaan di Kota Medan. Kinerja pegawai Dinas meningkat secara signifikan melalui pengembangan karir, sehingga menghasilkan hasil yang nyata dan bermanfaat. Pada Dinas Ketenagakerjaan, pengembangan kompetensi dan karir secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa isu-isu di tingkat kota seringkali bersifat kompleks dan multidimensi, sehingga memerlukan penelitian interdisipliner dan komprehensif. Disarankan, instansi memberi perhatian lebih kepada pegawai yang tidak melakukan pemeriksaan kembali hasil pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan hasil kerja dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2019). *Jurnal Manajemen Tools Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok*. 11(2).
- Batubara, S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro

- Rektor Universitas Negeri Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10191>
- Batubara, S. S. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 5(1), 51–60.
- Ferine, K. F., & Ermiaati, C. (2020). PENGARUH Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Cabang Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(2), 115–120. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i2.5587>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Hernawaty, & Andika, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas Lestari Prima Tanjung Morawa. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 9(1), 132–144.
- Khairul Ahyar, M., Suwandi, E., & Nizami, R. (2023). Analisis Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kpu Bea Dan Cukai Tipe C Soekarno Hatta. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 34–47. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1>
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Pakpahan, M., & Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ciptapustaka Media.
- Riyanti, I., & Diwanti, D. P. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 229–234. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3207>
- Sari, A. R., Suwarsi, S., & Abdurrahman, D. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 1(2), 125–129.
- Sari, I., & Lubis, L. (2018). ANALISIS Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Janeeta Dki Jaya Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–13.
- Setiawan, N., & Setiawan, A. (2018). *Testing the Effect of Job Placement and Career Development on Employees Performance*.
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., & Rahayu, S. (2018). The Effect of Organizational Commitment, Work Climate and Career Development toward Employee's Work Morale at Universitas Pembangunan Panca Budi. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(9), 1171–1184. <http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp1171http://www.iaeme.com/ijciyet/issues.asp?JType=IJCIET&VType=9&IType=9http://www.iaeme.com/IJCIET/issues.asp?JType=IJCIET&VType=9&IType=9http://www.iaeme.com/IJCIET/index.asp1172>
- Sukmayanti, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra. (2016). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).