



Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen PPKL

Natasya Rizkia Rahmadona

Universitas Bina Sarana Informatika

Taat Kuspriyono

Universitas Bina Sarana Informatika

Lady Diana Warpindyastuti

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: natasyarizkia2000@gmail.com

Abstract. This study aims to determine how much influence competency and career development have on employee performance at the Secretariat General of PPKL. The population in this study were 68 people, with a sample of 58 employees. The sampling technique is stratified random sampling. The data were obtained by distributing questionnaires and data analysis using multiple linear regression analysis. Where it is concluded that competence has a significant influence on employee performance, while career development has less significant influence on employee performance. Together competence and career development have a significant influence on employee performance. This can be seen from the value of standardized coefficients of competence of 0.468. This is because competence is an individual internal factor that can be controlled by the individual himself. The research results also show that employee performance is influenced by 23.4% by competency and career development together. While the remaining 76.6% is the influence of other factors not included in this study.

Keywords: Competence; Career development; Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Setditjen PPKL. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 68 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 58 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah stratified random sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan analisis data dengan analisis regresi linear berganda. Dimana didapatkan hasil kesimpulan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara pengembangan karir kurang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama sama kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai standardized coefficients kompetensi sebesar 0,468. Hal ini dikarenakan kompetensi sebagai faktor internal individu yang dapat dikendalikan oleh individu itu sendiri. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 23,4% oleh kompetensi, dan pengembangan karir secara bersama-sama. Sedangkan selebihnya sebesar 76,6% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi; Pengembangan Karir; Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sekretariat Ditjen PPKL mempunyai satu kegiatan, yaitu mendukung pengelolaan yang efektif dan efisien di lingkungannya. Permasalahan pokok yang dijumpai Sekretariat Ditjen PPKL ialah membangun kerjasama serta koordinasi yang kuat antarbagian. Hal yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan *good governance* di lingkungan Ditjen PPKL antara lain adalah Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungannya yang dianggap masih belum mumpuni dalam hal kuantitas serta butuh dikembangkannya kompetensi. Karenanya, dibutuhkan usaha terus menerus guna mengoptimalkan pengembangan serta pemberdayaan individu melalui Lembaga Pendidikan PNS serta lainnya.

Pengelolaan SDM di lingkungan Ditjen PPKL belum berjalan maksimal sehingga belum bisa menstimulasi kontribusi kinerja yang maksimal sebagai usaha mencapai target unit kerja, seperti belum diterapkannya *Merit System* serta pola karier, tidak adanya kompetensi model serta profiling, manajemen talenta dan kinerja yang terintegrasi.

Adapun *problem* dari luar yang bisa menjadi penghambat kinerja pegawai Ditjen PPKL antara lain ialah distribusi SDM di bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang tidak proporsional, khususnya bagi wilayah tertinggal serta terpencil. Pemerintah daerah (Pemda) melakukan pengaturan pola karir SDM yang belum didasarkan pada kompetensi serta kesinkronan fungsi sehingga kurang memberi dukungan pada pencapaian target perbaikan lingkungan. Keterbatasan pengetahuan serta keterampilan SDM, baik di tingkat lokal atau nasional mengenai pengendalian pencemaran serta kerusakan lingkungan. Berdasarkan latar belakang itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Setditjen PPKL”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Setditjen PPKL.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi, yakni kapabilitas guna menjalankan pekerjaan atau tugas yang berlandaskan keterampilan serta pengetahuan, juga mendapat dukungan dari tiap-tiap tuntutan pekerjaan itu (Rostiana dan Iskandar, 2020). Kompetensi juga berarti dimensi perilaku dari keahlian maupun keunggulan pemimpin maupun *staff* yang mempunyai keterampilan, *knowledge*, serta *attitude* yang baik (Sutrisno dalam Anjani, 2019). Kompetensi ialah karakteristik mendasar dari perilaku manusia yang berkaitan dengan kriteria referensi yang efektif atau kinerja unggul di tempat kerja (Spencer dalam Sudarmanto, 2019).

Indikator kompetensi menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Sikap
- d. Sifat
- e. Motif

Pengembangan Karir

Pengembangan karir, yakni keadaan yang memeperlihatkan kenaikan status individu dalam organisasi terkait (Hamali, 2018). Pengembangan karir merupakan upaya untuk peningkatan kualitas teknis, konseptual, teoritis, serta moral pegawai sesuai dengan keperluan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan serta *training* (Supomo & Nurhayati, 2018). Pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang membantunya merencanakan karir kedepan di *company* supaya keduanya bisa mengembangkan dirinya dengan maksimal (Syahputra & Hati, 2015).

Indikator pengembangan karir (Siagian, 2015) yaitu:

- a. Perlakuan
- b. Kepedulian Atasan
- c. Informasi Peluang
- d. Minat
- e. Kepuasan

Kinerja

Kinerja ialah kapabilitas atau potensi guna menghasilkan, contohnya kepuasan pelanggan bisa dinilai sebagai peluang organisasi dalam hal penjualan di waktu menadatang (Sobirin, 2016). Kinerjakaryawan, yakni kapabilitas kinerja yang diraih serta dicari dari perilakunya dalam merampungkan aktivitas kerja tertentu, baik yang merupakan tugas individu maupun kelompok (Nurdin & Rohendi, 2016). Kinerja ialah hasil atau derajat kesuksesan individu dalam periode tertentu dalam merampungkan tugasnya dibandingkan dengan beragam *opportunity*, seperti standar kerja, target, maupun kriteria yang sudah ditetapkan bersama (Bintoro & Daryanto, 2017).

Indikator kinerja pegawai (Bernaddin & Russel, 2013) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas Biaya
- e. Kebutuhan Pengawasan
- f. Pengaruh Interpersonal

METODE PENELITIAN

Disain Penelitian

Metode penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistik. Teknik analisis yang dipakai ialah analisis statistik deskriptif dengan regresi linear berganda dengan program *SPSS 25*. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk mengidentifikasi variabel independent, apakah ada satu atau lebih (variabel yang berdiri sendiri), tanpa membandingkan satu sama lain atau mencari keterkaitan dengan faktor lain (Sugiyono, 2020).

Populasi/sampel penelitian

Populasi yang dipakai ialah semua pegawai aktif pada Setditjen PPKL yang berjumlah 68 orang dari beragam disiplin ilmu. Jumlah sampel yang dipakai ialah 58 orang dengan Alpha 0,05 serta “*Teknik Stratified Random Sampling* “. Jumlah sampel memakai rumus slovin ialah

$$n = 68 / (1 + (68 \times (0,05)^2))$$

$$n = 68 / (1 + 68 \times 0,0025)$$

$$n = 68 / (1 + 0,17)$$

$$n = 68 / 1,17$$

$$n = 58,12 \approx 58$$

Hasil menunjukkan sampel yang bisa dipakai ialah 58 orang. Teknik Statified Random Sampling merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat homegen serta berstrata secara proporsional.

Teknik dan instrument penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian disebut sebagai instrumen penelitian, yakni alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang dapat diamati (Sugiyono, 2020). Ujinya mencakup uji validitas serta reliabilitas. Uji validitas menunjukkan seberapa relevan suatu pernyataan dengan pernyataan atau apayang akan di ukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas memperlihatkan derajat konsistensi pengukuran antar responden atau sampai mana pernyataan bisa dipahami dan tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda dalam memahami pernyataannya.

Validitas

Uji validitas diperoleh nilai r - hitung $>$ r -tabel, yakni 0,258 sehingga keseluruhan kuesioner penelitian dianggap valid.

Realibilitas

Uji realibilitas diketahui bahwa seluruh variable koefisien alphanya $>$ 0,7. Artinya kuesioner yang dipakai reliabel atau handal.

Alat Analisis Data

Analisis penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan regresi linier berganda menggunakan program SPSS 25. Pengujian regresi linier berganda menggunakan uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji F, serta Uji t sebagai uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah langkah yang paling penting dalam proses penelitian, sebab tujuan utamanya ialah mengumpulkan data untuk penelitian selanjutnya. Jika diamati dari asalnya, data tergolong menjadi 2, yakni data primer serta sekunder (Sugiyono, 2020).

Teknik yang dijalankan oleh peneliti, yakni pengamatan langsung (observasi) dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Setditjen PPKL guna mendapat informasi hubungan antara tanggapan dengan kajian. Kuesioner ini dilaksanakan secara online memakai Google Form yang memuat alternative jawaban yang sudah disediakan.

Rentang Waktu

Penelitian dilakukan dalam kurun waktu sebulan.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Jenderal PPKL yang beralamat di Jl. DI. Panjaitan No. Kav. 24, Kota Jakarta Timur.

Hasil Analisis Data

Berdasarkan temuan uji hipotesis parsial (Uji t) dan simultan (Uji F) dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, mengenai kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja, diperoleh hasilnya pada Tabel 1. Dari tabel 1, hasil pengolahan untuk uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Koefisien tidak		Koefisien	T	Sig.
	Baku/Standar		Baku/Standar		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.079	.3.434		2.353	.022
Kompetensi	.620	.155	.468	3.987	.000
Pengembangan Karir	.133	.111	.141	1.199	.236

Sumber: Output SPSS, 2023

Hasil uji-t mendapatkan nilai koefisien, yakni 0,620. Itu berarti meningkatnya kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu pun sebaliknya. Berdasarkan nilai sig., variabel kompetensi bernilai sig. $0,000 < 0,05$, yang memeperlihatkan adanya pengaruh positif serta signifikan antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai. Lalu, nilai t-hitung $>$ t-tabel variabel kompetensi ialah $3.987 > 2.00404$, jadi H1 diterima. Jadi, variabel kompetensi memberi dampak positif serta signifikan kepada variabel kinerja pegawai.

Uji pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai terlihat pada nilai koefisien, yakni 0,133. Artinya, adanya peningkatan pengembangan karir akan menurunkan kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir bernilai sig. $0,236 > 0,05$. Jadi, tidak ada korelasi signifikan antara faktor pengembangan karir dengan kinerja pegawai.

Sementara bila diamati *t*-hitungnya ialah 1.199, sedangkan nilai *t*-tabelnya ialah 2.004, jadi *t*-hitung < *t*-tabel sehingga H₂ ditolak. Karenanya, bisa disimpulkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan pengembangan karir.

Dari tabel 2, hasil pengolahan untuk uji f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas (df)	Rata-rata Kuadrat	F Hitung	Sig
Regresi	109.567	2	54.783	9.706	.000 ^b
Residu	310.433	55	5.644		
Total	420.000	57			

Sumber: Output SPSS, 2023

Diketahui nilai F-hitung variabel kompetensi serta pengembangan karir ialah 9,706, sedangkan nilai F-tabel milik *df* (1) = 2 serta *df* (2) = 55 dengan taraf sig. satu sisi 5% didapat nilai 2,77. Jadi, *F*-hitung > *F*-tabel, maka bisa disimpulkan ada pengaruh simultan antara kompetensi serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimasi Standar Error
1	.511 ^a	.261	.234	2.37576

Sumber: Output SPSS, 2023

Hasil pengolahan memperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R²) = 0,234. Itu berarti 23,4% variasi dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel kompetensi serta pengembangan karir, sedangkan 76,6% sisanya ialah variasi variabel independent lain yang tidak disertakan pada model.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²) X1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.242	.228	2.38503

Sumber:Output SPSS, 2023

Diketahui nilai R Square sebesar 0,242 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 24,2%.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R²) X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	.047	.030	2.67315

Sumber:Output SPSS, 2023

Diketahui nilai R-Square ialah 0,047. Jadi, bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai ialah 4,7%.

Analisis Regresi Berganda

Didapatkan persamaan regresi $Y = 8.079 + 0,620X_1 + 0,133X_2$

- Konstanta 8.079 menunjukkan bahwa nilai konstanta positif variabel independent (kompetensi dan pengembangan karir). Bila variabel *independent* naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik.
- Koefisien regresi kompetensi (X₁) menunjukkan bahwa pengaruhnya positif. Artinya bila variabel kompetensi meningkat sebesar 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,620.
- Koefisien regresi pengembangan karir (X₂) memperlihatkan bahwa pengaruhnya positif. Artinya bila variabel pengembangan karir bertambah sebesar 1, maka kinerja pegawai akan meningkat 0,133.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Setditjen PPKL. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Setditjen PPKL. Pengembangan karir pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Setditjen PPKL. Kompetensi serta pengembangan karir pengaruhnya positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai Setditjen PPKL.

Saran untuk penelitian selanjutnya penulis bisa dengan memakai objek penelitian serta item pertanyaan kuesioner yang berbeda dengan melihat indikator penelitian sebelumnya. Hasil ini juga bisa dipakai peneliti setelahnya sebagai bahan rujukan dalam meneliti topik kompetensi serta pengembangan karir.

DAFTAR REFERENSI

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Bernardin, H. J., & Wiatrowski, M. (2013). Performance appraisal. *Psychology and policing*, 257.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 86-100.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1).
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sobirin, M. (2016). Kinerja proyek konstruksi bangunan gedung di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti sumber daya manusia, sumber daya alat dan sumber daya material. *Jurnal Sains dan Teknologi Utama*, 11(2), 117-132.
- Sudarmanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Yrama Widya*, 3.
- Syahputra, A., & Hati, K. (2015). Pengembangan Sistem Career Center untuk Departemen Konseling dan Pengembangan Karir di Institut Teknologi Budi Utomo. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2).