

Cite this: *J.SST*, Vol 4(2):
194-202, 2025

Received Date:
22 Desember 2024
Accepted Date:
29 Desember 2024

Keywords:
HR competence, career management and
employee performance

Kata kunci:
kompetensi SDM, pengelolaan karir
dan kinerja pegawai

DOI:
<http://dx.doi.org/10.31960/tea.v5i1>
(contoh)

Pengaruh Kompetensi SDM dan Pengelolaan Karir dalam Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

The Effect of HR Competence and Career Management on Employee Performance at the Regional Secretariat of North Penajam Paser Regency

Sutiono^{1*}; Mulyadi Hamid²; Nurmadhani Fitri Suyuthi³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar, Kota Makassar, 90231, Indonesia

*Email: sutiononino@gmail.com; (Email institusi, pascasarjana@unifa.ac.id)

Abstract. *The purpose of this study is to determine and analyze the influence of HR competence and career management on employee performance at the Regional Secretariat of North Penajam Paser Regency. The approach in this study is quantitative, the population of this study is 120 employees in the Regional Secretariat, with a sample of 35 respondents. Data are obtained from primary sources through questionnaires and secondary sources from relevant documents. Data collection techniques include questionnaires and documentation. Data analysis uses quantitative methods with the help of IBM SPSS Statistics, including classical assumption tests, research instruments, and multiple linear regression analysis to determine the relationship of the independent variable with the dependent variable. Increasing the competence of human resources (HR) in the Regional Secretariat has had a significant positive impact on employee performance, affirming the urgency of investing in HR development as a strategic priority. However, the role of career management in improving employee performance is seen as insignificant, indicating the need for improvement in the implementation of career programs and management support to achieve better results. Although HR competence and career management together affect employee performance, there are still other factors that affect that performance, which require further research to be understood thoroughly.*

Keywords: HR competence, career management and employee performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM dan pengelolaan karir terhadap kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah 120 pegawai di Sekretariat Daerah, dengan sampel sebanyak 35 responden. Data diperoleh dari sumber primer melalui kuesioner dan sumber sekunder dari dokumen-dokumen yang relevan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan IBM SPSS Statistic, termasuk uji asumsi klasik, instrumen penelitian, dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di Sekretariat Daerah telah membawa dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai, menegaskan urgensi investasi dalam pengembangan SDM sebagai prioritas strategis. Meskipun demikian, peran pengelolaan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai terlihat tidak signifikan, menandakan perlunya peningkatan dalam implementasi program karir dan dukungan manajemen untuk mencapai hasil yang lebih baik. Meskipun kompetensi SDM dan pengelolaan karir secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai, masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja tersebut, yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk dipahami secara menyeluruh.

Kata kunci: kompetensi SDM, pengelolaan karir dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aparatur birokrasi harus terus berbenah menghadapi era globalisasi agar tidak kalah dalam persaingan. Indikasi yang menandai derasnya arus globalisasi adalah era digital atau digitalisasi di hampir semua sektor kehidupan. Seluruh instansi pemerintah harus bergerak cepat dalam menyiapkan sumber daya aparatur yang profesional. Selain karena tuntutan perubahan, dengan dasar UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah merubah pondasi dasar sistem pengelolaan ASN di Indonesia. Dalam hal yang dititik beratkan dengan adanya PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN adalah kualifikasi dan kompetensi jabatan yang dimiliki oleh masing-masing individu pemangku jabatan. Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya harapan pemerintah tersebut, melalui kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab kualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021). Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Pengelolaan karir SDM yang efisien dan profesional diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi seoptimal mungkin. Pimpinan dalam sebuah institusi dituntut dapat melakukan proses manajemen SDM yang dapat mengembangkan human resource, untuk menghadapi berbagai perubahan lingkungan bisnis baik secara internal maupun eksternal (Sihombing & Murwaningsari, 2022).

Visi Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah mewujudkan kemajuan, modernitas, dan keberagaman yang mencerminkan identitas daerah tersebut. Misi-misi yang dirumuskan oleh pemerintah menegaskan komitmen untuk mencapai visi tersebut melalui langkah-langkah konkret. Pertama, dengan memprioritaskan tata kelola pemerintahan yang bersih, responsif, dan akuntabel, pemerintah menekankan pentingnya integritas dan transparansi dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, dengan fokus pada pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, religius, dan berdaya saing, pemerintah bertujuan untuk mengembangkan potensi masyarakat yang unggul dan siap bersaing secara global. Selanjutnya, dengan menjamin iklim investasi yang kondusif, pemerintah berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan memberikan perlindungan hukum bagi para investor. Peningkatan infrastruktur wilayah yang berwawasan lingkungan menjadi prioritas berikutnya, menekankan pentingnya pembangunan yang ramah lingkungan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, sekaligus menjaga kelestarian lingkungan. Terakhir, pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan UMKM baik perorangan maupun kelompok menjadi strategi untuk meningkatkan ekonomi masyarakat secara inklusif dan berkelanjutan. Keseluruhan, visi dan misi ini mencerminkan komitmen Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara dalam mengarahkan pembangunan yang inklusif, berkelanjutan, serta menghargai nilai-nilai agama dan keberlanjutan lingkungan. Sekretaris Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penetapan Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara berdasarkan RPJMD Pemerintah Daerah, Intruksi Bupati, tugas, permasalahan dan kebijaksanaan yang ada;
- b. Perumusan Upaya Peningkatan dan pengembangan Kebijakan pada Organisasi Perangkat Daerah Perangkat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara;
- c. Pendistribusian tugas kepada Asisten, Kepala Bagian, Kepala Dinas dan Pejabat lain berdasarkan peraturan Bupati tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah sebagai pedoman;
- d. Penyelenggaraan koordinasi penyusunan kebijakan Daerah, pelaksanaan tugas Organisasi Perangkat Daerah, pelaksanaan program dengan Organisasi Perangkat Daerah lain dan

- Kementrian/Lembaga Pusat untuk mewujudkan keterpaduan dan keserasian kerja;
- e. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
 - f. Pengendalian pelaksanaan tugas administratif dan teknis operasional Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan membimbing, mengarahkan dan mengawasi untuk optimalisasi tugas yang berhubungan dengan fungsi staf urusan Sekretariat Daerah dan fungsi penunjang Badan Daerah serta fungsi Teknis Dinas Daerah;
 - g. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dengan Organisasi Perangkat Daerah lain dan Kementrian/Lembaga Pusat;
 - h. Penandatanganan Naskah Dinas berdasarkan kewenangannya sebagai Sekretaris Daerah untuk keabsahan naskah dinas;
 - i. Penjalinan Kerja Sama dengan instansi lain atau mitra kerja untuk keberhasilan program kerja Kepala Daerah;
 - j. Pemberian petunjuk, penilaian, dan pembinaan Asisten, Kepala Bagian, Kepala Dinas dan bawahan lain di Kabupaten Penajam Paser Utara Sesuai peraturan dan pedoman yang ada;
 - k. Pengevaluasian pelaksanaan program Asisten, Kepala Bagian, Kepala Dinas dan bawahan lain berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta pemecahan masalahnya;
 - l. Pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
 - m. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan secara tertulis.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi SDM dan pengelolaan karir terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki urgensi yang signifikan. Pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional organisasi. Dengan menggali lebih dalam mengenai kompetensi SDM dan bagaimana pengelolaan karir mempengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat mengoptimalkan potensi serta kapabilitas individu dalam mencapai tujuan organisasional. Hal ini juga membantu dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti menyadari bahwa penting untuk mengkaji kinerja pegawai melalui kompetensi sumber daya manusia dan pengelolaan karir. Kinerja pegawai juga dapat membantu pegawai dalam mengembangkan kompetensi dan karir pegawai, serta membantu instansi (organisasi) dalam mengembangkan talenta yang ada. Hal ini membuat organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, serta mencapai tujuannya. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pegawai.

METODOLOGI

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun bentuk penelitian ini akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari kompetensi SDM dan pengelolaan karir dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sebanyak 120 pegawai. sampel penelitian ini menggunakan 35 sampel yakni responden Aparatur Sipil Negara pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara dikarenakan hanya 35 responden yang bersedia mengisi kuesioner penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dan diolah dengan menggunakan IBM SPSS Statistic.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Analisis Regresi Berganda

Pada bagian ini dibahas mengenai pengaruh Kompetensi SDM, Pengelolaan karir dan

motivasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara menggunakan hasil penelitian yang sudah diolah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS for windows release 29.0. Hasil analisa regresi, didapatkan ringkasan secara statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.305	1.316

a. Predictors: (Constant), Pengelolaan Karir, Kompetensi SDM

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa 0.346 atau 34,6% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi SDM, Pengelolaan karir dan ini berarti bahwa 65,4% (100% - 34,6%) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.292	2	14.646	8.452	.001 ^b
	Residual	55.451	32	1.733		
	Total	84.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari Tabel 4.9 menunjukkan signifikansi 0,001 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.077	1.496		4.731	<.001
	Kompetensi SDM	.468	.142	.579	3.299	.002
	Pengelolaan Karir	.011	.125	.015	.086	.932

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Dari tabel 4.11 di atas, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.077 + 0.468X_1 + 0.011X_2 + 1.496$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk :

1. Kompetensi SDM memiliki nilai t sebesar (3.299), nilai koefisien B sebesar (0.468) atau 46,8%, dan tingkat signifikan sebesar 0,002. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X1) Kompetensi SDM memiliki pengaruh positif sebesar (46,8%) terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 artinya Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
2. Pengelolaan karir memiliki nilai t sebesar 0,086 nilai koefisien B (0.011) atau 1,1% dan tingkat signifikan sebesar 0.932. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X2) Pengelolaan karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikan 0,932

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

Variabel Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di tempat kerja tersebut. Dengan kata lain, peningkatan kompetensi SDM dapat berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di unit kerja tersebut

Peningkatan tingkat kompetensi sumber daya manusia (SDM) di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara membawa dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terlihat bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi SDM, semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Meningkatnya kompetensi SDM secara konseptual tercermin dari peningkatan dalam kualitas, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Pegawai yang juga memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas-tugas, keterampilan yang lebih relevan, dan kemampuan untuk menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik.

Dampak positif ini tercermin dalam kondisi lapangan di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, seperti peningkatan dalam penyelesaian tugas-tugas dengan tepat waktu, produktivitas yang meningkat, penanganan masalah-masalah yang kompleks dengan lebih baik, dan peningkatan dalam kualitas layanan kepada masyarakat. Pegawai yang merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang juga cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan.

Secara keseluruhan, peningkatan kompetensi SDM tidak hanya memberikan manfaat langsung dalam hal kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi SDM sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Sejalan dengan hasil statistik deskriptif yang menyimpulkan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara kompetensi SDM dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara sesuai dengan temuan statistik deskriptif yang menunjukkan mayoritas responden setuju atau sangat setuju akan peran penting kompetensi SDM dalam konteks tersebut. Temuan ini mendukung hasil bahwa peningkatan kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif di tempat kerja. Temuan yang disajikan dalam penelitian Labola (2019), Humaira et al. (2020), dan Abdul et al. (2018) secara keseluruhan sejalan dengan klaim bahwa Variabel Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sejalan pula dengan Labola (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai organisasi memiliki dampak langsung pada pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan pegawai. Ini menunjukkan bahwa meningkatnya kompetensi SDM di organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Sejalan pula dengan Humaira et al. (2020) menemukan bahwa kompetensi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang sejalan dengan kinerja pegawai di organisasi dan sejalan pula dengan Abdul et al. (2018) juga menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menekankan bahwa peningkatan kompetensi SDM dapat membawa manfaat bagi kinerja pegawai dan kinerja pegawai di organisasi.

Teori yang relevan yang mendukung temuan penelitian ini adalah Teori Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource Theory* (Dessler, 2019). Teori ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada temuan ini, Teori SDM akan menjelaskan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi SDM akan meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa peningkatan kompetensi SDM di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Teori SDM juga menyoroti pentingnya pengelolaan SDM secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatkan kompetensi SDM, organisasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya sehingga mencapai keberhasilan dan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Temuan ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat kompetensi SDM secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kemampuan, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai. Dengan adanya investasi dalam pengembangan kompetensi SDM, organisasi dapat meningkatkan kapasitas dan potensi sumber daya manusianya, sehingga memberikan dampak

yang positif terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengakui peran penting kompetensi SDM dalam Kinerja pegawai, dan merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi SDM pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Pengaruh Pengelolaan karir terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengelolaan karir terhadap terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variable Pengelolaan Karir tidak berperan secara signifikan dalam proses Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Meskipun mayoritas responden menyatakan setuju dan cukup setuju tentang peran Pengelolaan Karir dalam Kinerja pegawai, namun analisis statistik tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan kondisi empiris penelitian, kondisi dilapangan menunjukkan meskipun pengelolaan karir dianggap penting oleh pegawai dan manajemen, implementasi dan efektivitas dari program pengelolaan karir di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara belum mencapai tingkat yang memadai untuk memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Faktor-faktor seperti kurangnya dukungan organisasi, ketidakjelasan jalur karir, atau kurangnya sumber daya untuk pelaksanaan program pengelolaan karir yang menjadi kendala yang membatasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain seperti :

- Kurangnya implementasi yang efektif dari program pengelolaan karir. Contohnya : Pegawai mungkin tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang jalur karir di dalam organisasi atau mereka mungkin merasa tidak tahu bagaimana cara untuk naik ke tingkat berikutnya atau mencapai tujuan karir mereka karena kurangnya informasi atau panduan yang disediakan.
- Kurangnya dukungan manajemen. Contohnya : Manajemen mungkin tidak mengalokasikan cukup sumber daya, seperti anggaran atau waktu, untuk mendukung program pengelolaan karir.
- Ketidaksesuaian program pengelolaan karir dengan kebutuhan dan harapan pegawai. Contohnya : Jika sebagian besar pegawai memiliki minat dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, tetapi program hanya menawarkan pelatihan teknis, hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara program dan harapan pegawai.

Selain itu, ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara tersebut, seperti kompetensi pegawai, lingkungan kerja, atau kebijakan sumber daya manusia yang lebih berpengaruh.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Penelitian Apriliana & Nawangsari (2021) Tidak ada pengaruh signifikan antara Pengelolaan Karir terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Namun berbeda dengan hasil Penelitian Utamy et al. (2020) bahwa Pelatihan dan Kinerja pegawai berbasis kompetensi di PT Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan maksimal, melalui pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi teknik dan non-teknik yang dimiliki oleh pegawai. Namun berbeda dengan Penelitian Hutauruk, Hutapea, Indrawati, & Solin (2023) bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat beberapa faktor penghambat seperti kurangnya kesejahteraan guru dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karier, dan penjaminan mutu. Berbeda pula dengan Penelitian Monoarfa et al. (2019) bahwa Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan adalah faktor internal (profesionalisme pegawai) dan faktor eksternal (lingkungan organisasi) seperti tipe manajemen, manajer, dan sistem pengembangan karir di organisasi. Secara parsial, perencanaan karir dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan antara Kompetensi SDM dan Pengelolaan karir terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa sebesar 34,6% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM dan pengelolaan karir secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan dari kedua variabel tersebut terhadap

kinerja pegawai. Namun, sebesar 65,4% dari variasi dalam kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang juga berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun kompetensi SDM dan pengelolaan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan, masih ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam memahami secara menyeluruh variabilitas dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang belum dipertimbangkan dalam model ini, yang membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk lebih memahami kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan serta menginterpretasikan dengan landasan dari beberapa teori manajemen sumber daya manusia dan teori motivasi yang relevan. Sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia, teori keterampilan dan kompetensi, menekankan pentingnya pengembangan kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja individu. Konsep ini mengarah pada pemahaman bahwa pegawai yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, temuan bahwa sebesar 34,6% dari variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM mendukung teori ini.

Selain itu, teori-teori motivasi, seperti teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi-higiene Herzberg, menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik memengaruhi motivasi dan kinerja individu. Pengelolaan karir dapat dipandang sebagai salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini juga dapat diperkuat oleh teori-teori motivasi yang menekankan peran penting pengelolaan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun demikian, temuan bahwa sebesar 65,4% dari variasi dalam kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM dan pengelolaan karir mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Teori-teori motivasi, teori kebutuhan *Acquired Needs Theory* dan teori keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, menekankan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kebutuhan individu juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan perlunya pendekatan yang menyeluruh dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan variabel-variabel internal organisasi seperti kompetensi SDM dan pengelolaan karir, serta faktor-faktor eksternal dan personal yang memainkan peran penting. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjelajahi kompleksitas hubungan antara faktor-faktor ini dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengelolaan karir terhadap terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Meskipun kompetensi SDM dan pengelolaan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan, masih ada faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam memahami secara menyeluruh variabilitas dalam kinerja pegawai.

REFERENSI

- 1 Abdul, M., Rasyid, P. A., & Mansur, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kinerja pegawai(BPSDM) Prov. Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(2), 169–185. Retrieved from <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai>
- 2 Anas, A. A. (2022). 2021 Laporan Kinerja Lembaga KebijakanPengadaan Barang/ Jasa Pemerintah. Jakarta: Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah Republik Indonesia. Retrieved from http://www.lkpp.go.id/v3/files/attachments/5_nSGNmTKMIJbkEQGZPtqGdtLBEefbZdA.pdf

- 3 Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir pegawai pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan*, 11(1), 31–40. <https://doi.org/10.22437/jels.v11i1.18126>
- 4 Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Competency-based human resource (HR) training and development, 23(4), 804–812.
- 5 Bams. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Retrieved from https://pasla.jambiprov.go.id/pengembangan-sumber-daya-manusia/#Pengertian_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia
- 6 Bella, F. A. R. J. (2018). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kaliwates Jember. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- 7 Dmingun, D. (2017). Kinerja pegawai Berbasis Kompetensi. Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, 1(4), 1–8. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/284843-pengembangan-sumber-daya-manusia-berbasi-2b801289.pdf>
- 8 Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- 9 GreatNusa. (2023). Manajemen Karir: Pengertian, Manfaat, dan Cara Menerapkannya. Retrieved from <https://greatnusa.com/artikel/manajemen-karir-adalah/>
- 10 Hamid, M. Abdul Ghoniyun (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- 11 Hasibuan, M. S. . (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- 12 Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- 13 Hutauruk, M., Hutapea, E., Indrawati, N., & Solin, N. (2023). Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 2053–2059. Retrieved from <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/11267/8667>
- 14 Kusumawati, E. (2015). Kinerja pegawai Perguruan Tinggi. Konferensi Nasional Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (KNIT), 8(1). Retrieved from <http://konferensi.nusamandiri.ac.id/proceeding/index.php/KNIT/article/view/204>
- 15 Labola, Y. A. (2019). Konsep Kinerja pegawai Berbasis Kompetensi , Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi, 7(1), 28–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- 16 Mardikaningsih, R., & Didit, D. (2021). Hubungan Manajemen Karir dan Komitmen Organisasi, 1(3).
- 17 Monoarfa, V., Abdussamad, Z., Matiti, F., Ekonomi, F., Manajemen, J., Gorontalo, U. N., ... Gorontalo, U. N. (2019). Pengaruh perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi gorontalo, 1(3), 334–347.
- 18 Nurjanah, F., Hifnie, I. Z., & Nur'aeni, N. (2022). Kebijakan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Badan Pusat Statistik Kabupaten Pringsewu). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 175–181. Retrieved from <https://jurnal.sabur.ai/index.php/FEB/article/view/1891>
- 19 Rezeki, A. N. A., & Guntur, M. (2019). Kinerja pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara, 1–10. Retrieved from http://eprints.unm.ac.id/19352/1/JURNAL_Andi_Nur_Alam_Rezeki.pdf
- 20 Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- 21 Robert, M., & Jackson, J. (2010). Human Resources Mangement (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- 22 Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30), 1–13.
- 23 Satrio, W. abiyu, & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Kinerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *EProceedings ...*, 7(2), 4066–4073. Retrieved from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13521>
- 24 Siagian, S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- 25 Sihombing, P. B. S., & Murwaningsari, E. (2022). Pengaruh Green Relational Capital, Green Structural Capital, And Green Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan. *Owner*, 7(1), 280–292. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1246>
- 26 Spencer, N. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. John Wily & Son, Inc. New York.
- 27 Sunarmintyastuti, L., & Suprpto., H. A. (2019). Kinerja pegawai Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 6(2), 317–322. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3737989>

- 28 Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- 29 Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 30 Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, D. W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.