



Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

A. Fitri Sugi Angka¹, Pandi Putra²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare

Abstract

The purpose of this research is (1) To find out whether Career Development and Competency have a partial effect on PT Employee Performance. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. (2) To find out whether Career Development and Competency simultaneously influence PT Employee Performance. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. The data collection methods used were observation, interviews, questionnaires and documentation. The sampling technique used was saturated sampling with 51 employee respondents. The results of this research show that (1) partially the Career Development variable (X1) does not have a positive and insignificant effect on PT Employee Performance. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, where the tcount value is $1.138 < t_{table}$ value 2.010 and the significant value is $0.261 > 0.05$. Meanwhile, Competency (X2) has a positive and significant effect on PT Employee Performance. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, where the calculated t value is $2,558 > t_{table}$ value 2.010 and the significant value is $0.014 > 0.05$. (2) Simultaneously the variables Career Development (X1) and Competency (X2) from the research results have a positive and significant effect on PT Employee Performance. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, where the Fcount value is $24.715 > F_{table}$ value 3.19 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Career Development; Competence; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini (1) Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. (2) Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. Metode Pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan responden 51 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, dimana nilai thitung sebesar $1.138 < \text{nilai } t_{tabel}$ 2,010 dan nilai signifikan $0,261 > 0,05$. Sedangkan Kompetensi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, dimana nilai t hitung sebesar $2.558 > \text{nilai } t_{tabel}$ 2,010 dan nilai signifikan $0,014 > 0,05$. (2) Secara simultan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) dari hasil penelitian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, dimana nilai Fhitung $24,715 > \text{nilai } F_{tabel}$ 3,19 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kompetensi; Kinerja Pegawai.

Article info

Received (09/09/2024)

Revised (10/10/2024)

Accepted (13/11/2024)

Corresponding_ Fitrysugi@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. (Mulya et al., 2019)

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. (Sofyan, 2020)

Menurut (Masud et al., 2022) Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Usman, 2022) Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Menurut (Dawud Royan, n.d.) Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor BANK SULSELBAR Cab. Pembantu Allak Kab .Enrekang terdapat permasalahan antara lain pengembangan karir dan kompetensi, dalam pengamatan peneliti mengenai Pengembangan karir pada Kantor BANK SULSELBAR Cab. Pembantu Alla Kab .Enrekang yang didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikan golongan jabatannya (grade) sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja. Kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan job specification dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu.pada kompetensi, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menurut (Tri Afriska 2017) Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka. Dari hasil penelitian dan pembahasan Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} (15,162) > F_{tabel} (2,98)$, sedangkan signifikansi adalah $0,000 < \alpha$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R Square 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Penelitian terdahulu menurut (Liana, 2018) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan dan parsial antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Delanjutnya yang mempunyai pengaruh yang paling besar adalah variabel kompetensi yaitu sebesar 0.484.

Penelitian terdahulu menurut (Pertiwi et al., 2019) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon. Berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor DPMPTSP Kota Cirebon. Untuk Uji Simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 19.455 > dari nilai Ftabel 2,91. Ini artinya variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor DPMPTSP Kota Cirebon.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Menurut (Pawerangi & Kamase, 2022) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Sunarsi et al., 2020) Pengembangan Karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat para ahli, bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Menurut Handoko dalam jurnal (Surya, 2016) Indikator Pengembangan karir ada tiga, yaitu sebagai berikut, Latar belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Adianita et al., 2017). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung periode waktu cukup lama. (Pawerangi & Kamase, 2022) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Moehersono (2012), menyatakan bahwa secara rinci ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut, Keterampilan / Keahlian (*Task Skills*), Keterampilan Manajemen (*Task Management Skills*), Keterampilan mengambil tindakan/keputusan (*Contingency Management Skills*), Keterampilan bekerjasama (*Job Role Environment Skills*), dan Keterampilan menyesuaikan diri (*Transfer Skills*)

Kinerja Pegawai

Menurut (Arianty, 2014) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

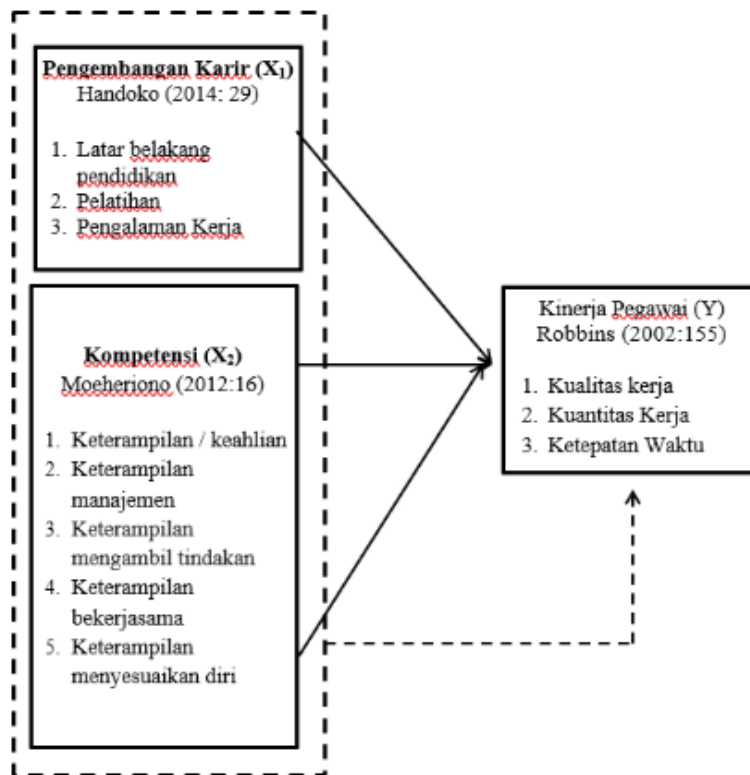
Menurut (Arianty, 2014) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti dan Yuli (2005) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Robbins dalam jurnal (Ulfa & Ridwan, 2015) Sehubungan dengan indikator ukuran/tingkat keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi/perusahaan, diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut, Kuantitas, Kualitas hasil kerja, dan Ketepatan waktu

Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pikir untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut ;



Gambar 3. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel terikat (dependen variabel) atau variabel yang tergantung dari variabel lainnya dan variabel bebas (independen variabel) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu, Variabel terikat (dependen variabel) yaitu kinerja pegawai (Y). Dan Variabel bebasnya (independen variabel) yaitu Pengembangan Karir dan Kompetensi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama kurang lebih dua (2) bulan. Adapun Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik sampling jenuh artinya menggunakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian hasil/temuan. Penelitian ini memiliki 51 pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan.

IV. HASIL/TEMUAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	X _{1.1}	0.680	0.275	Valid
	X _{1.2}	0.572	0.275	Valid
	X _{1.3}	0.340	0.275	Valid
Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	0.319	0.275	Valid
	X _{2.2}	0.276	0.275	Valid
	X _{2.3}	0.315	0.275	Valid
	X _{2.4}	0.426	0.275	Valid
	X _{2.5}	0.637	0.275	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0.818	0.275	Valid
	Y ₂	0.938	0.275	Valid
	Y ₃	0.461	0.275	Valid

Sumber: olah data SPSS yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan hasil analisis uji validitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, rhitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan r tabel diperoleh berdasarkan dari sampel $df = (n - 2)$. Diketahui $df = 51 - 2 = 49$ Ditemukan pada nilai r tabel $49 = 0.275$. Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan keempat variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai rhitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,892 > 0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,650 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,202 > 0,60	Reliabel

Sumber: olah data SPSS yang Diolah, 2024

Pada tabel 2 di atas diketahui bahwa variabel independen dan variabel dependen dengan nilai Cronbach's alpha (α) > 0,60 dengan variabel X₁ memiliki koefisien 0.892, variabel X₂ memiliki koefisien 0.650 dan variabel Y memiliki koefisien 0.202.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dari masing-masing variabel. Variabel independen dikatakan berpengaruh, jika thitung lebih besar dari ttabel atau signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.873	.640		4.490	.000
	Pengembangan Karir	.117	.103	.153	1.138	.261
	Kompetensi	.356	.139	.345	2.558	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: olah data SPSS yang Diolah, 2024

Dari hasil ttabel tersebut didapatkan 1.677. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh thitung secara parsial berdasarkan nilai koefisien yang terlihat pada tabel di atas bahwa, Nilai koefisien Pengembangan Karir di peroleh thitung sebesar 1.138 < nilai ttabel 1.677 dan nilai signifikan 0,261 > 0,05. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X₁) tidak

berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap dan Nilai koefisien Kompetensi (X2) di peroleh thitung sebesar 2.558 > nilai ttabel 1.677 dan nilai signifikan 0,014 < 0,05. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap.

Uji Simultan (Uji F)

Analisis Uji Simultan berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.663	2	.332	24.715	.014 ^b
	Residual	3.376	48	.070		
	Total	4.039	50			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir

Sumber: olah data SPSS yang Diolah, 2024

Diketahui bahwa pada tabel probabilitas dari distribusi Ftabel 0,05 menghasilkan angka Ftabel 3,19 dengan nilai Fhitung 24.715 > nilai Ftabel 3,19 dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semua variable independen Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.129	.26520

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

Sumber: olah data SPSS yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai dari R Square sebesar 0.514 yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh sebesar 0.514 atau (51,4 %), sedangkan sisanya sebesar 0.486 atau (48,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini misalnya variabel beban kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan berbagai variabel lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.873	.640		4.490	.000
	Pengembangan karir	.117	.103	.153	1.138	.261
	Kompetensi	.356	.139	.345	2.558	.014

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: olah data SPSS yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diambil kesimpulan yaitu Konstanta (a) sebesar 4.490 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh atau konstan oleh Pengembangan Karir (X1), dan Kompetensi (X2), maka nilai variabel Kinerja Pegawai 4.490. Variabel independen Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai 1.138 berarah positif, yang berarti bahwa jika Pengembangan Karir meningkat maka Kinerja Paryawan PT. Bank Sulselbar Sidrap akan

meningkat. Variabel independen Kompetensi (X2) dengan nilai 2.558 menyatakan bahwa Kompetensi memiliki efek positif pada Kinerja Pegawai.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap

Dari hasil analisis data variable independen Pengembangan Karir (X1), hasil perhitungan nilai thitung sebesar $1.138 < \text{nilai ttabel } 2,010$ dan nilai signifikan $0,261 > 0,05$. Dengan nilai signifikan diatas 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. Penelitian ini sejalan menurut (Nur I., 2021) dengan judul pengaruh prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap efektifitas kerja pegawai PT Pos Indonesia, secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap.

Dari hasil analisis data variable independen Kompetensi (X2) di peroleh thitung sebesar $2.558 > \text{nilai ttabel } 1.677$ dan nilai signifikan $0,014 \leq 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. Penelitian ini sejalan menurut (Endah Ramahdani, Deswarta dan Muhammad Alfath Faizal Syaheriza, 2022) dengan judul pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Ukkui Kab. Pelawan, secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sulselbar Sidrap

Variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variable dependen Kinerja Pegawai (Y) dari hasil nilai Fhitung $24.715 > \text{nilai Ftabel } 3,19$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat dikatakan bahwa semua variabel independen kepemimpinan berbasis empati (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen kinerja pegawai pada PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Secara parsial variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap, dan secara parsial variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap. Secara simultan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) dari hasil penelitian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sulselbar Cab. Sidrap.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu Meskipun tidak berpengaruh signifikan, program pengembangan karir tetap perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan mentoring. Meningkatkan kompetensi berpengaruh signifikan, perusahaan perlu menyediakan pelatihan berkala dan sertifikasi. Sistem evaluasi berbasis KPI perlu diterapkan untuk memastikan efektivitas program peningkatan kompetensi. Untuk Penelitian Selanjutnya dapat Mengkaji faktor lain seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan. Meneliti di cabang lain atau sektor industri berbeda untuk hasil yang lebih luas.

REFERENSI

Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Pegawai, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199.

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).

Liana, Y. (2018). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 26–31.

Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48.

Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.

- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 138–149.
- Pertiwi, W., Saputra, A., & Rohaeni, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 320–329.
- Ramlawati., & Safar, I. (2022). Pengelolaan Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar di Masa Pandemi Covid 19. *Economics and Digital Business Review*, 3(1).
- Sawaji, J., Suyuthi, N.F., Saleh, M., & Safar, I. (2023). The Role of Leadership Moderation in Explaining the Influence of Talent Management & Culture Organization on Employee Productivity of Pt. Sucofindo (Persero) Makassar Branch. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(11)
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji validitas dan reliabilitas alat ukur SG posture evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472.
- Surya, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Divisi Konstruksi IV PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Takdir, S., Siska, D., Hardiyanti, A., Safar, I., & Amang, B. (2024). The Effect of Training and Human Resource Development on the Performance of Class I State Prison Employees Makassar with Work Motivation as a Moderation Variable. *Zhongguo Kuangye Daxue Xuebao*, 29(4)
- Ulfa, M., & Ridwan, M. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Pegawai Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 311–339.
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1178–1192.
- Wahyu., Safar, I., Ramly, M., Amang, B., & Ramlawati. (2023). Honorary Teacher Phenomenology: The Role of Knowledge Management and Transformational Leadership. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(11).