

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan

Endah Ramahdani¹, Deswarta², Muhammad Alfath Faizal Syaheriza³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Riau

Email: endahramahdani020@gmail.com

deswarta@eco.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. (2) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. (3) Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negri Sipil (PNS) yang bekerja pada Kantor Camat yang berjumlah 33 PNS. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Dari hasil penelitian ini yang menggunakan *software* SPSS Versi 25 menghasilkan (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan secara simultan.

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to (1) determine the effect of Career Development on the Performance of Employees of the Ukui District Office, Kab. Pelalawan. (2) To determine the effect of competence on the performance of the employees of the Ukui District Office, Kab. Pelalawan. (3) To find out the effect of career development and competence on the performance of employees at the Ukui District Office, Kab. Pelalawan. The population in this study are all Civil Servants (PNS) who work in the Camat Office which operates 33 PNS. Determination of the number of samples in this study is saturated sampling or census. From the results of this study using SPSS Version 25 software resulted in (1) Career Development having a positive and significant effect on employee performance. (2) Competence has a positive and significant effect on employee performance. (3) Career and Competency Development have a positive and significant impact on the performance of the employees of the Ukui District Office, Kab. Simultaneous combat.

Keywords: *Career Development, Competence and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Kecamatan Ukui merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah. Penempatan Kecamatan Ukui yang merupakan organisasi perangkat daerah kabupaten sebagai pelaksana daerah dengan lingkup kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari kelurahan dan desa. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang berperan sebagai kepala wilayah. Camat melaksanakan tugas umum di pemerintah, di wilayah kecamatan, terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan. Kecamatan Ukui terdiri dari 1 Kelurahan dan 11 Desa. Kantor kecamatan

sendiri harus memberi contoh dan tauladan yang baik sebelum mengkoordinasi dan fasilitasi seluruh instansi yang ada di wilayah Kecamatan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi menggunakan sejumlah cara seperti melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karir yang jelas, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun Kantor Kecamatan Ukui mengalami perubahan yang dapat dikatakan dengan baik, namun masih menemui permasalahan terkait kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karir dan kompetensi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir adalah salah satu usaha untuk meningkatkan jabatan atau pangkat seorang pegawai baik melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir merupakan proses meningkatkan kemampuan kerja individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai minat dan bakatnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setiap pegawai mengharapkan pengembangan karir yang lebih baik, karena dengan pengembangan ini mereka akan memperoleh hak yang lebih baik dari sebelumnya, baik materil maupun nonmateril. Dengan adanya pengembangan karir, pegawai didorong atau termotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara lebih efisien dan efektif. Karena semakin efisien dan produktif karyawan, semakin besar kemungkinan organisasi atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasinya secara maksimal. Dibawah ini dirincikan data pangkat dan golongan beserta jumlah pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Pangkat/Golongan serta Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

Pangkat	Jumlah (orang)
Pembina Utama/ IV e	-
Pembina Utama Madya/ IV d	-
Pembina Utama Muda/ IV c	-
Pembina tingkat I/IV b	1
Pembina/IV a	1
Penata Tingkat I/III d	8
Penata/III c	6
Penata Muda Tingkat I/III b	2
Penata Muda /III a	2
Pengatur Tingkat I/II d	6
Pengatur/II c	4
Pengatur Muda Tingkat I/II b	3
Pengatur Muda/II a	-
Juru Tingkat I/I d	-
Juru/I c	-
Juru Muda Tingkat I/I b	-
Juru Muda/I a	-
Jumlah	33

Sumber: Kantor Kecamatan Ukui 2021

Pada tabel diatas di lihat jumlah pegawai kantor kecamatan Ukui kab. Pelalawan berjumlah 33 orang memiliki jabatan dan pangkat yang berbeda-beda. Pada jabatan pengatur muda tingkat I/II b terdapat 3 orang pegawai, untuk jabatan pengatur/II c yang terdapat 4 pegawai, untuk pegawai yang berada di jabatan pada pengatur tingkat I/II d berjumlah 6 pegawai, untuk pegawai yang berada di jabatan pada penata muda/III a yang berjumlah 2 pegawai, untuk pegawai yang berada di jabatan penata muda tingkat I/III b yang berjumlah 2 pegawai, untuk pegawai yang berada pada jabatan penata/III c yang berjumlah 6 pegawai, untuk pegawai yang berada pada jabatan penata tingkat I/III d yang berjumlah 8 pegawai, untuk pegawai yang berada pada jabatan Pembina/IV a yang berjumlah 1 pegawai, dan untuk pegawai yang berada pada jabatan Pembina tingkat I/IV b yang berjumlah 1 pegawai. Pada tiap tingkat-jabatan diatas, setiap pegawai dapat mengembangkan karir mereka satu tingkat diatas pangkat mereka saat ini. Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan masih banyak pegawai yang berada pada pangkat dan golongan menengah kebawah dan hanya terdapat dua pegawai yang berada pada golongan IV, yang semestinya pegawai memiliki pangkat dan golongan tingkat IV lebih banyak lagi yang akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan termasuk salah satu fungsi untuk membantu pegawai dalam mengembangkan karir pegawai. Dibawah ini dirincikan data pelatihan yang merujuk pada pengembangan karir pegawai.

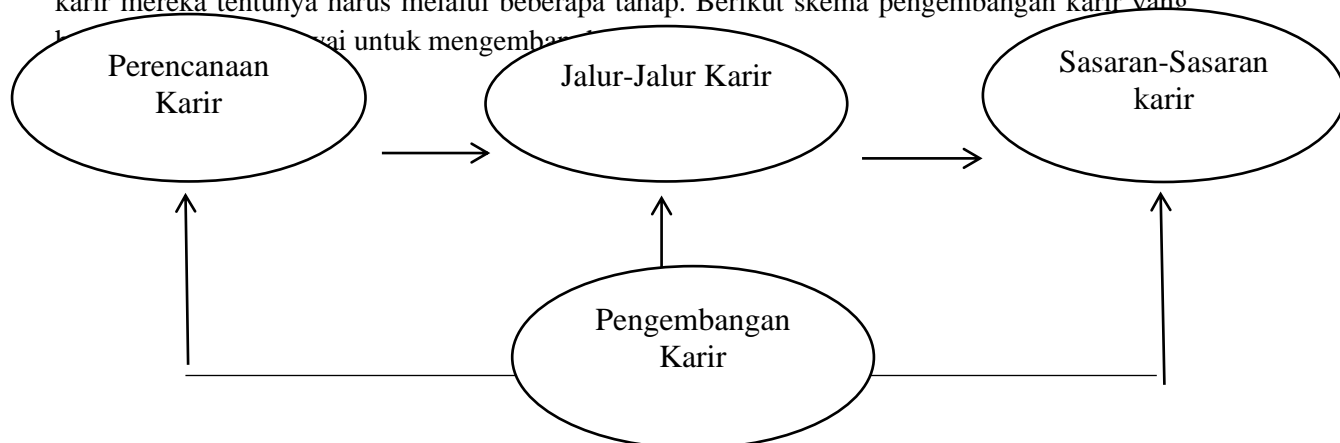
Tabel 2. Jumlah Pelaksanaan Pelatihan dan Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan pada Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan
Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Bagi Camat dan Sekretaris Camat	2 Orang
Pelatihan Masalah E-KTP di Kecamatan Ukui	2 Orang
Pelatihan Tentang Masalah Tanah di Kecamatan Ukui	1 Orang
Pelatihan Tentang Masalah Kenaikan Pangkat Untuk Pegawai Kantor Kecamatan Ukui	2 Orang
Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Desa Sekecamatan Ukui	2 Orang
Pelatihan Tentang Tata Tertib Masalah Pelayanan di Kantor Kecamatan Ukui	1 Orang
Pelatihan Tentang Cara Menyelesaikan Keuangan dan Persiapan Cara Melaksanakan Pencairan Dana Gaji Pegawai	1 Orang
Pelatihan Tentang Masalah Pelayanan Umum dan Administrasi Kantor Kecamatan Ukui	1 Orang
Pelatihan Masalah Keamanan Desa Sekecamatan Ukui	1 Orang
Pelatihan Tentang Masalah Perekaman KTP dan Perubahan Masalah KK Baru Yang Menggunakan Baikot, Peraturan Baru	1 Orang
Pelatihan Masalah Tata Batas Pelalawan Dengan Indra Giri Hulu	1 Orang

Sumber: Kantor Kecamatan Ukui 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Ukui mengikuti pelatihan sebanyak 11 kali pelatihan. Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Ukui dapat dikatakan sudah lumayan cukup. Dengan adanya pelatihan ini tentunya akan

membantu para pegawai untuk mengembangkan karir mereka. Namun untuk meningkatkan karir mereka tentunya harus melalui beberapa tahap. Berikut skema pengembangan karir yang



Gambar 1. Pengembangan Karir

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari skema diatas dapat kita ketahui untuk mengembangkan diperlukan beberapa tahap dari perencanaan karir, jalur-jalur karir, dan sasaran karir. disini dijelaskan sebelum pegawai ingin mengembangkan karir, mereka harus memiliki perencanaan karir yang mereka inginkan dan sasaran karir mana yang mereka tujuh, apabila pegawai sudah memiliki perencana dan sudah mengetahui sasaran karir, hal ini lah yang akan memudahkan pegawai dalam mengembangkan karir secara teratur. Selain pengembangan karir, hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi adalah kompetensi. Kompetensi juga dapat membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk mengembangkan karir.

Kompetensi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kompetensi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pegawai yang memiliki skill atau kompetensi yang baik akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik pula. Kompetensi yang baik dan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi mendukung kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin meningkat kompetensi pegawai. Karena pegawai yang memiliki tingkat pendidikan, pengalaman dan dedikasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya agar kinerja pegawai meningkat. untuk lebih jelasnya data tingkat pendidikan terakhir pegawai pada kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	S2	1	3%
2	S1	18	55%
3	DIII	-	-
4	SMK	14	42%

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
5	SMP	-	-
	Jumlah	33	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Ukui (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat di lihat tingkat pendidikan para pegawai Kantor Camat Ukui yang dominan pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 55 %, selanjutnya pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 42%, dan untuk tingkat pendidikan S2 hanya sebanyak 3%, yang seharusnya instansi memiliki lebih banyak lagi pegawai yang memiliki tingkat pendidikan S2 diatas 15%. Hal ini berguna untuk menciptakan pendidikan yang lebih baik serta meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai kantor kecamatan Ukui memiliki latar belakang pendidikan kurang tepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada pegawainya, karena pegawai masih belum mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, terbukti dengan kurangnya pengetahuan karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif. Dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan kompetensi yang baik maka terciptalah kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena, semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi akan meningkat sehingga tujuan akan tercapai dan terwujud. Memiliki kinerja yang optimal merupakan harapan setiap organisasi atau instansi pemerintah. Dibawah ini dapat dilampirkan data kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui.

Tabel 4. Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ukui

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan	Standar	Realisasi
1	Administrasi Kependudukan	- Pembuatan Surat Kelahiran	1-3 hari	5-7 hari
		- Pembuatan Surat Kematian.	1-3 hari	5-7 hari
		- Pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk).	1-5 hari	7-10 hari
		- Pembuatan KK (Kartu Keluarga)	1-5 hari	7-10 hari
2	Surat Pengantar Perizinan	Surat IMB (Izin Mendirikan Usaha)	7-10 hari	12-14 hari
		SITU (Surat Izin Tempat Usaha)	7-10 hari	12-14 hari
3	Surat Pengantar Keterangan	- SKT (Surat Keterangan Tanah)	10-20 hari	25-30 hari
		- Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli	10-20 hari	25-30 hari
		- Surat Keterangan Hibah Tanah	7-14 hari	21-30 hari
4	Surat-surat lainnya	- Surat Rekomendasi	1-2 hari	5-7 hari
		- Legalisir	1-2 hari	5-7 hari

Sumber: Kantor Kecamatan Ukui (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui. Dari data kinerja pegawai Kecamatan Ukui belum cukup baik, hal ini dapat dilihat dari pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), pembuatan surat kelahiran, pembuatan surat kematian, Surat Izin Mendirikan Bangunan dan Surat Izin Tempat Usaha dan

lain-lainnya. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui dapat dikatakan belum maksimal, hal ini dikarenakan lamanya atau sulitnya membuat surat-surat yang seharusnya selesai dengan waktu yang telah ditentukan instansi sedangkan realisasinya pembuatan surat-surat tersebut memakan waktu 2-7 hari lebih lama dari waktu yang ditentukan. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui bisa dikatakan belum cukup baik sehingga hal ini akan berdampak kinerja pegawai yang kurang optimal. Berdasarkan fenomena dilapangan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan, diantaranya:

- 1) Masih terdapat pegawai yang sudah lama bekerja, tetapi pangkat dan golongan masih sama.
- 2) Masih terdapat pegawai yang menduduki jabatan belum sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki.
- 3) Masih banyaknya pegawai yang belum memiliki pendidikan yang memadai (S2), sehingga menghambat pengembangan karir pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui.
- 4) Masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan yang berada di Jalan. Lintas Timur Ukui Satu, Kelurahan Ukui, Kabupaten Pelalawan. 32.03 km dari Pelalawan, 53.96 km dari Indragiri Hulu, 81.78 km dari Kuantan Singingi. Subjek penelitian pegawai PNS di Kantor Kecamatan Ukui.

Populasi

Menurut Sugiono (2008:80) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 33 pegawai di Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi itu. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus (Sugiyono, 2014). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah 33 orang dari seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis selanjutnya dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik uji analisis regresi linier berganda. Uji ini digunakan untuk menggambarkan hubungan variabel bebas (X) yakni variabel pengembangan karir dan kompetensi dan variabel terikat (Y) yakni variabel kinerja. Untuk mencari tau pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan,

Dalam penelitian dapat menggunakan analisis statistic dengan uji regresi berganda dengan menyertakan 2 variabel bebas yakni Pengembangan Karir (X^1) dan Kompetensi (X^2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y): dibawah ini adalah hasil analisis uji regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.292	2.287		4.937	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.452	.118	.513	3.844	.001
	KOMPETENSI	.316	.104	.405	3.035	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.29 yang telah dipaparkan diatas maka dapat dilihat persamaan fungsi regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 11.292 + 0,452 (X^1) + 0,316 (X^2)$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Kompetensi

Berikut ini merupakan penjelasan persamaan regresi di atas, sebagai berikut:

- Apabila variabel bebas yakni Pengembangan Karir (X^1) dan Kompetensi (X^2) bernilai 0, maka variabel terikat yakni Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 11.292.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X^1) bernilai positif yaitu sebesar 0.452 sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Pengembangan Karir sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.452. dengan asumsi variabel Kompetensi (konstan).
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X^2) bernilai positif yaitu 0.316, sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Kompetensi (X^2) sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.316. Dengan asumsi variabel Kompetensi (konstan).
- Apabila terjadi peningkatan pada variabel Pengembangan Karir dan variabel Kompetensi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat sebesar 12.06.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara parsial (sendri-sendiri) variabel bebas yaitu variabel Pengembangan Karir (X^1) dan variabel Kompetensi (X^2) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.292	2.287		4.937	.000
	Pengembangan Karir	.452	.118	.513	3.844	.001
	Kompetensi	.316	.104	.405	3.035	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.30 yang telah dipaparkan diatas, diketahui nilai masing-masing variabel bebas yaitu variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi saling mempengaruhi satu sama lain terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$)

$$T_{tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$T_{tabel} = 0.05/2 : 33-2-1$$

$$T_{tabel} = 2.042$$

- Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%
- Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yaitu variabel Pengembangan Karir (X^1) dan variabel Kompetensi (X^2) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model Summary						Change Statistics			Sig. F Change
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.840 ^a	.705	.685	1.05953	.705	35.856	2	30	.000

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5.31 yang telah dipaparkan diatas, diketahui F_{hitung} sebesar 35.856 dengan tingkat signifikan 0.000. F_{tabel} dapat diperoleh dengan cara berikut:

Kriteria pengambilan keputusan:

$$N1 = 3-1 = 2$$

$$N2 = (k;n - k)$$

$$F_{\text{tabel}} = (2;33 - 3)$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.32$$

Berdasarkan tabel 4.31 diatas hasil pengujian F maka didapatkan nilai uji $F_{\text{hitung}} 35.856 > F_{\text{tabel}} 3.32$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya Pengembangan Karir (X^1) dan Kompetensi (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) secara simultan. Hipotesis (H_3) diterima.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar signifikansi persentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X^1) dan Kompetensi (X^2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil output SPSS versi 25 yang telah dipaparkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.685	1.05953

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.32 yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui, sebagai berikut:

- Diketahui nilai $R \text{ square} = 0.705$. maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X^1) dan Kompetensi (X^2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan adalah 70,5%. Berarti 70,5% kinerja pegawai diperoleh dari Pengembangan Karir dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini membahas mengenai variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kompetensi (X_2) dalam mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, dapat diperoleh indikator-indikator yang memperlihatkan bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dari pegawai Kantor Kecamatan Ukui yang sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dari tanggapan responden terkait Pengembangan Karir yang mendapat skor lebih kecil dari Kompetensi. Skor tertinggi dalam variabel ini adalah pernyataan mengenai "Masa Kerja" yang dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi. Begitu juga sebaliknya skor terendah dalam variabel ini adalah "Kesesuaian Pendidikan Dengan Posisi Kerja" yang dapat diartikan bahwa responden kurang setuju mengenai posisi kerja pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Ukui belum sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki pegawai. Selanjutnya variabel Kompetensi, skor tertinggi dalam variabel ini adalah pernyataan mengenai "Bekerja Sama" yang dapat diartikan bahwa pegawai setuju bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi kepada

mereka. Begitu juga sebaliknya skor terendah dalam pada variabel ini adalah pernyataan mengenai “Kompetensi Teknis” yang dapat diartikan bahwa responden kurang setuju mengenai pengetahuan teknis yang dimiliki pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Ukui kurang memadai. Variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan, terkhususnya pegawai yang sudah menjadi Pegawai Negri Sipil (PNS).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) yang sudah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) variabel Pengembangan Karir (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3.844 dengan tingkat signifikan 0.001. sehingga Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tertinggi mengenai pengalaman kerja pegawai. hal ini dapat disimpulkan bahwasanya semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai bekerja disuatu instansi semakin meningkat hasil kerja yang diberikannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Agus, Landra, & Dwi, (2021) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem” yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dakhi, Tryani, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan” dengan hasil penelitian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. Secara simultan Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi (X^2) secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X^2) mempengaruhi Kinerja pegawai. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3.045 dengan tingkat signifikan 0.005. sehingga Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tertinggi mengenai kemampuan pegawai bekerja sama dengan pegawai lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya semakin kompaknya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin cepat pekerjaan tersebut selesai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giroth, Posumah, & Tampongangoy, (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa” dengan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Juniasih, Marpaung, & Lona, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidampuan Batunadua Kota Padangsidampuan” dengan hasil penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padangsidampuan Batunadua Kota Pdangsidampuan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan

Berdasarkan hasil Uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Pengembangan Karir (X^1) dan Kompetensi (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan ni yang diperoleh sebesar 35.856 dengan tingkat signifikan 0.000. sehingga Hipotesis 3 (H_3) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mayamin, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banyuasin III” dari penelitian ini di dapatkan hasil bahwa Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banyuasin III.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawerangi & Kamase, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat , Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Kabupaten Bone” dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Dua Boccoe

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan.
3. Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ukui Kab. Pelalawan.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Disaran pada instansi untuk memberikan kesempatan untuk pegawai meningkatkan pendidikannya. Dilihat dari masih banyaknya pegawai yang memiliki latar pendidikan yang kurang memadai. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan membantu pegawai dalam mengembangkan karir.
2. Disarankan pada instansi untuk lebih memperhatikan posisi kerja pegawai dengan pendidikan yang dimilikinya. Hal ini dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang posisi kerjanya belum sesuai dengan latar pendidikannya. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan efisien.

3. Disarankan pada instansi untuk mempertahankan program-program pelatihan yang akan diberikan kepada pegawai. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik dan meningkat apabila instansi dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan job specification agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dengan seiring waktu.
4. Diharapkan instansi dapat meningkatkan kompetensi pegawai dengan melakukan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial, sehingga pegawai dapat ilmu tambahan dan pengetahuan yang akan membantu membantu pegawai dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, B. I. M., Landra, N., & Dwi, P. N. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, disimpin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat manggis, Kabupaten Karangasem, 2(2016), 423–432.
- Bangun, W. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dakhi, Tryani, Y. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan, 4, 153–166.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesepuluh). Jakarta: Indeks.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 3(1), 19–39.
- Giroth, C., Posumah, J. H., & Tampongangoy, D. L. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniasih, T. E., Marpaung, I., & Lona, R. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan, 6(2).
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia* (ke-3). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayamin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banyuasin III, 1(1).
- Megita, C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, 4 Nomor 1.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone, 3(1).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Kedua). Bandung: Penerbit Alfabet.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang. (2018). *Analisa Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (4th ed.). Medan: Usu Press.

- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*, 12(Nomor 1).
- Sutrisno, E. (2011). *Pengembangan Kompetensi Teori SDM* (pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-8). Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (Ketujuh). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyanti, R. (2021). *MANAJEMEN KARIR Teori, Konsep dan Praktik*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Agus, B. I. M., Landra, N., & Dwi, P. N. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, disimpin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat manggis, Kabupaten Karangasem, 2(2016), 423–432.
- Bangun, W. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dakhi, Tryani, Y. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan, 4, 153–166.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesepuluh). Jakarta: Indeks.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 3(1), 19–39.
- Giroth, C., Posumah, J. H., & Tampongangoy, D. L. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniasih, T. E., Marpaung, I., & Lona, R. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan, 6(2).
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Perkembangan Sumber Daya Manusia* (ke-3). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mayamin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banyuasin III, 1(1).
- Megita, C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, 4 Nomor 1.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone, 3(1).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Kedua). Bandung: Penerbit Alfabet.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Pertama). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang. (2018). *Analisa Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (4th ed.). Medan: Usu Press.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*, 12(Nomor 1).
- Sutrisno, E. (2011). *Pengembangan Kompetensi Teori SDM* (pertama). Jakarta: Kencana

- Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-8). Jakarta: Prenamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (Ketujuh). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyanti, R. (2021). *MANAJEMEN KARIR Teori, Konsep dan Praktik*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.