

PENGARUH KOMPETENSI PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KENDARI BARAT

Jumryati Hamaku¹, Murdjani Kamaluddin², Muh. Nur³

^{1,3} Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo, Indonesia

* Email untuk Korespondensi: ryantipurnomo78@gmail.com, murdjanik54@gmail.com, muh.nur363@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Kompetensi,
Pengembangan Karir,
Komitmen Organisasi
Dan Kinerja Pegawai

Keywords:

Competence, Career
Development,
Organizational
Commitment, and
Employee Performance

Manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi adalah faktor utama untuk keberhasilan organisasi. Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 32 pegawai di kantor kecamatan Kendari Barat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil pengujian tersebut dilakukan secara parsial dan simultan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di tingkat lokal, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di kantor kecamatan tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa peningkatan aspek tersebut secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Human resource management in an organization's environment is a key factor for an organization's success. This study aims to investigate the influence of competence, career development, and organizational commitment on employee performance in the West Kendari District Office. The research method used was a survey with data collection using questionnaires to 32 employees at the West Kendari sub-district office. Data analysis was carried out using regression techniques. The results of this study show that competence, career development, and organizational commitment affect employee performance positively and significantly. The test results were carried out partially and simultaneously. These findings are expected to provide in-depth insight into the factors that affect employee performance at the local level, as well as provide recommendations for organizational management to improve the effectiveness and efficiency of public services in the sub-district office. The conclusion of this study is that the improvement of these aspects positively and significantly affects employee performance. Better competence, career development, and organizational commitment contribute to improved employee performance.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai berperan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di kantor kecamatan. Kinerja yang tinggi dari pegawai juga dapat membantu mengurangi waktu tunggu dan birokrasi yang berlebihan, sehingga pelayanan menjadi lebih lancar dan responsif. Dengan demikian, meningkatkan kinerja pegawai adalah kunci untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang optimal di kantor kecamatan.

Kinerja pegawai secara langsung mempengaruhi kepuasan masyarakat dan peningkatan kualitas layanan publik. Pegawai yang bekerja dengan profesionalisme, kecepatan, dan ketepatan akan memberikan pengalaman pelayanan yang positif bagi masyarakat. Ketika masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, kepercayaan mereka terhadap instansi pemerintah akan meningkat, sehingga memperkuat hubungan antara pemerintah dan warganya. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan dan keluhan, yang dapat merusak reputasi institusi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan, motivasi, dan evaluasi rutin sangat penting untuk memastikan bahwa layanan publik terus berkembang dan memenuhi harapan masyarakat.

Menurut Rivai pada tahun 2020, kinerja adalah perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja seseorang sesuai perannya dalam perusahaan, sementara perspektif lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara keluaran dengan masukan yang diberikan (Rivai, 2020). Efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran juga menjadi faktor penentu kinerja. Kinerja tidak hanya mencakup aspek kualitas, tetapi juga kuantitas hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya (Sugiarti et al., 2022). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Rivai pada tahun 2020, mengemukakan bahwa harapan imbalan, dorongan, kemampuan (kompetensi), kebutuhan, sifat, persepsi terhadap tugas, dan tingkat kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh (Rivai, 2020). Di antara faktor-faktor tersebut, kompetensi menjadi aspek utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Widodo dan Deden pada tahun 2018, menekankan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam berbagai situasi pekerjaan (Budiarti et al., 2018). Fadhil pada tahun 2019, juga menyoroti pentingnya pegawai memiliki kompetensi yang handal, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dalam meningkatkan kinerja mereka di institusi (Amang, 2023).

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Siagian pada tahun 2020, pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Siagian, 2020). Menurut Widodo dan Deden pada tahun 2018, "Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang" (Widodo, 2018).

Simamora pada tahun 2021, proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Simamora, 2021). Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir dan penilaian system prestasi kerja dan system karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan kuat seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan dengan komitmen afektif, *continuance* dan normatif. Steers dan Porter pada tahun 2018, mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kuat yang dimiliki oleh seorang karyawan di dalam organisasi dan juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam organisasi (Steers dan Porter, 2018).

Komitmen organisasi sering pula diartikan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasional sebenarnya lebih dari sekedar kesetiaan, tetapi juga merupakan suatu kontribusi aktif bagi organisasi (Miner, 2017). Komitmen organisasional dipandang sebagai sebuah sikap seorang karyawan pada organisasi, dan sebagai sebuah sikap, komitmen organisasional lebih bersifat global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional diterapkan ke organisasi sebagai suatu keseluruhan, tidak hanya terpusat pada pekerjaan.

Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat, kinerja pegawai yang diharapkan mencapai tingkat yang memuaskan, dengan akurasi tinggi dalam menjalankan tugas, minim kesalahan, dan kehadiran yang tepat waktu. Namun, hasil pengamatan menunjukkan bahwa kondisi kinerja belum optimal, terlihat dari kesalahan dalam pekerjaan, ketidaksesuaian dengan target kuantitas pekerjaan, rendahnya komitmen, dan seringnya ketidakhadiran. Meskipun mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, dengan mayoritas memiliki gelar S1, data penilaian kinerja menunjukkan penurunan jumlah pegawai dengan predikat "sangat baik" dari tahun ke tahun, tidak sesuai dengan target Kantor Kecamatan Kendari Barat yang

menginginkan semua pegawai mencapai predikat kinerja "sangat baik" untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, kompetensi pegawai juga belum optimal, terlihat dari kesulitan menyelesaikan tugas kompleks, kesalahan dalam pengambilan keputusan, dan sulitnya beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan. Meskipun pengembangan karir pegawai diharapkan berjalan baik, masih ditemukan kekurangan, seperti pengetahuan terbatas tentang peluang karir dan ketidakpuasan terhadap pencapaian karir atau jabatan. Meskipun komitmen organisasi pegawai baik, diperlukan upaya untuk meningkatkan komitmen, mengingat ada kehilangan keinginan untuk bekerja untuk organisasi dan kurangnya dukungan serta tekanan dari pihak lain di dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, temuan serupa telah ditemukan dalam berbagai konteks organisasi. Sebagai contoh, penelitian oleh Pratama et al. pada tahun 2023, yang menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratama et al., 2023). Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi kerja juga dapat memediasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, seperti yang ditemukan dalam penelitian Apriyani dan Dirganthara pada tahun 2023 (Apriyani & Dirganthara, 2023). Penelitian oleh Rahaman et al. (2023) juga menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan-temuan ini konsisten dengan hasil penelitian lainnya, yang menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor industri (Bintari, 2018; Spencer, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat. Rumusan masalah meliputi pertanyaan mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Manfaat penelitian meliputi kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, penerapan praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai, referensi untuk penelitian selanjutnya, serta masukan bagi manajemen Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ruang lingkup penelitian mencakup evaluasi pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja pegawai dengan mengukur indikator yang telah ditetapkan untuk masing-masing variabel. Kompetensi diukur dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, pengembangan karir dengan lima indikator, dan komitmen organisasi dengan tiga indikator. Kinerja pegawai dinilai melalui sembilan indikator sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa tahapan yang terinci. Pertama-tama, lokasi dan objek penelitian ditentukan, yang meliputi Kantor Kecamatan Kendari Barat sebagai lokasi penelitian dan kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai sebagai objek penelitian. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat, yang berjumlah 32 pegawai. Untuk menentukan sampel penelitian, digunakan metode sensus di mana seluruh populasi menjadi responden karena jumlahnya yang relatif kecil. Metode pengumpulan data melibatkan penggunaan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, yang berasal dari responden melalui penyebaran angket, dan data sekunder, yang berasal dari laporan yang telah dipublikasikan oleh Kantor Kecamatan Kendari Barat. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa langkah, termasuk penyeleksian data, pengelompokan data, dan tabulasi data. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner, kondisi objektif dari variabel kompetensi yang diselidiki dalam studi ini diukur menggunakan tiga indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tanggapan terhadap indikator-indikator variabel kompetensi tersebut dapat ditemukan di Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Indikator	Item (Butir)	Frekuensi Jawaban/Pernyataan Responden										Rata-rata
		Frekuensi (F)					Persentase (%)					
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	

Pengaruh Kompetensi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat

Pengetahuan	X1.1.1	19	5	4	3	1	59,38	15,63	12,5	9,38	3,13	4,19
	X1.1.2	19	6	3	3	1	59,38	18,75	9,38	9,38	3,13	4,22
	X1.1.3	22	2	4	3	1	68,75	6,25	12,5	9,38	3,13	4,28
Rata-rata Skor Indikator Pengetahuan												4,23
Keterampilan	X1.2.1	19	6	3	3	1	59,38	18,75	9,38	9,38	3,13	4,22
	X1.2.2	19	5	3	3	2	59,38	15,63	9,38	9,38	6,25	4,13
	X1.2.3	21	4	3	3	1	65,63	12,5	9,38	9,38	3,13	4,28
Rata-rata Skor Indikator Keterampilan												4,21
Sikap	X1.3.1	21	3	3	3	2	65,63	9,38	9,38	9,38	6,25	4,19
	X1.3.2	21	4	3	3	1	65,63	12,5	9,38	9,38	3,13	4,28
	X1.3.3	17	7	3	3	2	53,13	21,88	9,38	9,38	6,25	4,06
Rata-rata Skor Indikator Sikap												4,18
Rata-rata Skor Variabel Kompetensi												4,21

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Data dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat berada pada kategori baik, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata skor penilaian variabel kompetensi sebesar 4,21. Meskipun demikian, masih ada sebagian pegawai yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Faktor-faktor yang menyebabkan pegawai merasa bahwa kompetensinya belum memadai meliputi masih ada pegawai yang merasa bahwa tingkat pendidikan mereka belum memberikan kontribusi dalam penyelesaian tugas, beberapa juga merasa bahwa pengalaman kerja yang dimiliki belum membantu mereka dalam menyelesaikan tugas, dan masih ada yang merasa kurang mampu dalam menganalisis pekerjaan atau tugas yang mereka emban.

Variabel Pengembangan Karir

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

Indikator	Item (Butir)	Frekuensi Jawaban/Pernyataan Responden										Rata-rata
		Frekuensi (F)					Persentase (%)					
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
Keadilan Dalam Karir	X2.1.1	9	9	4	6	4	28,13	28,13	12,5	18,75	12,5	3,41
	X2.1.2	13	5	4	6	4	40,63	15,63	12,5	18,75	12,5	3,53
	X2.2.3	11	7	5	7	2	34,38	21,88	15,63	21,88	6,25	3,56
Rata-rata Skor Indikator Keadilan Dalam Karir												3,5
Perhatian Dengan Penyelia	X2.2.1	11	7	7	6	1	34,38	21,88	21,88	18,75	3,13	3,66
	X2.2.2	9	9	5	7	2	28,13	28,13	15,63	21,88	6,25	3,5
	X2.2.3	9	9	7	6	1	28,13	28,13	21,88	18,75	3,13	3,59
Rata-rata Skor Indikator Perhatian Dengan Penyelia												3,58
Kesadaran Tentang Kesempatan	X2.3.1	9	9	7	6	1	28,13	28,13	21,88	18,75	3,13	3,59
	X2.3.2	11	6	3	8	4	34,38	18,75	9,38	25	12,5	3,38
	X2.3.3	8	9	8	6	1	25	28,13	25	18,75	3,13	3,53
Rata-rata Skor Indikator Kesadaran Tentang Kesempatan												3,5
Minat Kerja	X2.4.1	12	5	3	8	4	37,5	15,63	9,38	25	12,5	3,41
	X2.4.2	12	5	8	6	1	37,5	15,63	25	18,75	3,13	3,66
	X2.4.3	12	5	5	8	2	37,5	15,63	15,63	25	6,25	3,53
Rata-rata Skor Indikator Minat Kerja												3,53
Kepuasan Karir	X2.5.1	8	10	7	6	1	25	31,25	21,88	18,75	3,13	3,56
	X2.5.2	12	6	7	6	1	37,5	18,75	21,88	18,75	3,13	3,69
	X2.5.3	13	5	7	6	1	40,63	15,63	21,88	18,75	3,13	3,72
Rata-rata Skor Indikator Kepuasan Karir												3,66
Rata-rata Skor Variabel Pengembangan Karir												3,55

Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Pada Tabel 2, variabel pengembangan karir di Kantor Kecamatan Kendari Barat menunjukkan kategori baik dengan nilai rata-rata skor penilaian sebesar 3,55. Ini mengindikasikan bahwa pegawai di kantor tersebut memiliki pengembangan karir yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing, meskipun sebagian masih memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Faktor-faktor yang menyebabkan hal ini termasuk pegawai merasa bahwa pemberian kesempatan promosi oleh pimpinan tidak dilakukan secara

terbuka, kurangnya perhatian dalam penyelesaian pekerjaan untuk memajukan karir, keterbatasan dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan ketidakpuasan atas karir atau jabatan serta kinerja saat ini.

Untuk mengatasi masalah ini, pihak Kantor Kecamatan Kendari Barat perlu meningkatkan persepsi pegawai terhadap pengembangan karir dengan meningkatkan kemampuan pegawai, memastikan pemberian kesempatan promosi dilakukan secara terbuka dan adil, memberikan perhatian lebih dalam penyelesaian pekerjaan untuk kemajuan karir, memperkuat kemampuan pegawai dalam bidang kerja, dan memastikan pegawai merasa puas dengan karir, jabatan, dan kinerja yang dimiliki.

Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Item (Butir)	Frekuensi Jawaban/Pernyataan Responden										Rata-rata
		Frekuensi (F)					Persentase (%)					
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
Komitmen Afektif	X3.1.1	14	7	3	5	3	43,75	21,88	9,38	15,63	9,38	3,75
	X3.1.2	14	7	4	5	2	43,75	21,88	12,5	15,63	6,25	3,81
	X3.1.3	14	6	4	6	2	43,75	18,75	12,5	18,75	6,25	3,75
Rata-rata Skor Indikator Komitmen Afektif											3,77	
Komitmen Berkelanjutan	X3.2.1	17	4	3	5	3	53,13	12,5	9,38	15,63	9,38	3,84
	X3.2.2	13	7	4	6	2	40,63	21,88	12,5	18,75	6,25	3,72
	X3.2.3	16	5	4	5	2	50	15,63	12,5	15,63	6,25	3,88
Rata-rata Skor Indikator Komitmen Berkelanjutan											3,81	
Komitmen Normatif	X3.3.1	13	7	3	6	3	40,63	21,88	9,38	18,75	9,38	3,66
	X3.3.2	14	7	3	5	3	43,75	21,88	9,38	15,63	9,38	3,75
	X3.3.3	15	5	3	6	3	46,88	15,63	9,38	18,75	9,38	3,72
Rata-rata Skor Komitmen Normatif											3,71	
Rata-rata Skor Variabel Komitmen Organisasi											3,76	

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024

Data dalam Tabel 3. menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Kendari Barat berada pada kategori baik, dengan rata-rata skor penilaian sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan dianggap mampu menerapkan komitmen organisasi yang baik kepada pegawainya. Namun, masih ada sebagian pegawai yang menunjukkan ketidaksetujuan dan ketidaksetujuan yang sangat kuat. Faktor-faktor penyebab dari ketidaksetujuan ini meliputi kurangnya rasa yang kuat pada organisasi, kurangnya keterikatan emosional dengan organisasi, kurangnya perasaan memiliki konsekuensi negatif jika meninggalkan organisasi, dan kurangnya perasaan memiliki tanggung jawab pada organisasi.

Untuk mengatasi situasi tersebut, Kantor Kecamatan Kendari Barat dapat melakukan beberapa perbaikan. Salah satunya adalah melibatkan semua pegawai dalam setiap program kerja yang diadakan, sehingga pegawai merasa memiliki keterlibatan yang kuat dalam organisasi dan terikat secara emosional. Selain itu, memberikan motivasi kepada pegawai untuk merasa bahwa kemajuan atau kemunduran organisasi tergantung pada kontribusi mereka, sehingga mereka merasa bertanggung jawab secara pribadi jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Pimpinan juga dapat melakukan evaluasi kinerja secara teratur terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi.

Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Item (Butir)	Frekuensi Jawaban/Pernyataan Responden										Rata-rata
		Frekuensi (F)					Persentase (%)					
		SS	S	N	TS	STS	SS	S	N	TS	STS	
Kualitas	Y1.1.1	11	9	3	7	2	34,38	28,13	9,38	21,88	6,25	3,63
	Y1.1.2	10	10	5	5	2	31,25	31,25	15,63	15,63	6,25	3,66
	Y1.1.3	12	8	3	7	2	37,5	25	9,38	21,88	6,25	3,66
Rata-rata Skor Indikator Kualitas											3,65	
Kuantitas	Y1.2.1	12	8	5	5	2	37,5	25	15,63	15,63	6,25	3,72
	Y1.2.2	12	8	3	5	4	37,5	25	9,38	15,63	12,5	3,59
	Y1.2.3	15	5	5	5	2	46,88	15,63	15,63	15,63	6,25	3,81

Pengaruh Kompetensi Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kendari Barat

Rata-rata Skor Indikator Kuantitas												3,71
Waktu	Y1.3.1	13	7	5	5	2	40,63	21,88	15,63	15,63	6,25	3,75
	Y1.3.2	15	5	5	5	2	46,88	15,63	15,63	15,63	6,25	3,81
	Y1.3.3	13	7	5	5	2	40,63	21,88	15,63	15,63	6,25	3,75
Rata-rata Skor Indikator Waktu												3,77
Biaya	Y1.4.1	13	7	5	5	2	40,63	21,88	15,63	15,63	6,25	3,75
	Y1.4.2	13	7	5	5	2	40,63	21,88	15,63	15,63	6,25	3,75
	Y1.4.3	10	10	5	5	2	31,25	31,25	15,63	15,63	6,25	3,66
Rata-rata Skor Biaya												3,72
Orientasi Pelayanan	Y1.5.1	13	7	4	7	1	40,63	21,88	12,5	21,88	3,13	3,75
	Y1.5.2	14	6	4	6	2	43,75	18,75	12,5	18,75	6,25	3,75
	Y1.5.3	13	7	5	5	2	40,63	21,88	15,63	15,63	6,25	3,75
Rata-rata Skor Orientasi Pelayanan												3,75
Komitmen	Y1.6.1	12	8	3	8	1	37,5	25	9,38	25	3,13	3,69
	Y1.6.2	10	10	5	5	2	31,25	31,25	15,63	15,63	6,25	3,66
	Y1.6.3	12	8	3	8	1	37,5	25	9,38	25	3,13	3,69
Rata-rata Skor Komitmen												3,68
Inisiatif Kerja	Y1.7.1	13	7	6	5	1	40,63	21,88	18,75	15,63	3,13	3,81
	Y1.7.2	12	8	3	6	3	37,5	25	9,38	18,75	9,38	3,63
	Y1.7.3	14	6	6	5	1	43,75	18,75	18,75	15,63	3,13	3,84
Rata-rata Skor Inisiatif Kerja												3,76
Kerjasama	Y1.8.1	13	7	5	6	1	40,63	21,88	15,63	18,75	3,13	3,78
	Y1.8.2	14	6	6	5	1	43,75	18,75	18,75	15,63	3,13	3,84
	Y1.8.3	13	7	4	6	2	40,63	21,88	12,5	18,75	6,25	3,72
Rata-rata Skor Kerjasama												3,78
Kepemimpinan	Y1.9.1	13	7	6	5	1	40,63	21,88	18,75	15,63	3,13	3,81
	Y1.9.2	12	8	5	6	1	37,5	25	15,63	18,75	3,13	3,75
	Y1.9.3	11	9	6	5	1	34,38	28,13	18,75	15,63	3,13	3,75
Rata-rata Skor Kepemimpinan												3,77
Rata-rata Skor Variabel Kinerja Pegawai												3,73

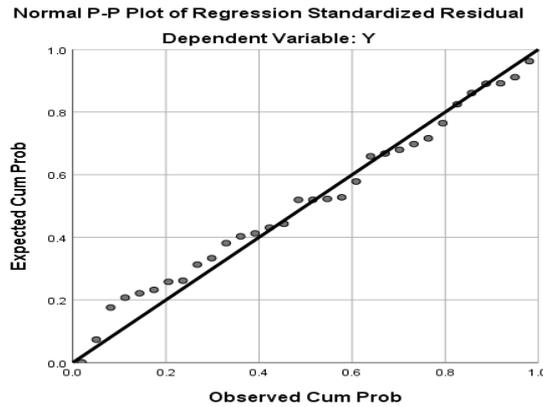
Sumber: Data Primer Di Olah Tahun 2024

Data dalam Tabel 4. menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat dinilai baik, dengan rata-rata skor penilaian mencapai 3,73. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kegiatan pengawasan, penilaian, dan evaluasi yang dilakukan secara rutin terhadap pelaksanaan pekerjaan. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi kemampuan serta kekurangan pegawai dalam bidang pekerjaannya. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian pegawai yang menunjukkan ketidaksetujuan dan ketidaksetujuan yang sangat kuat. Faktor-faktor penyebab dari ketidaksetujuan ini meliputi persepsi rendah terhadap indikator kinerja, kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya ketelitian, dan kurangnya pengembangan diri. Untuk mengatasi situasi ini, Kantor Kecamatan Kendari Barat dapat mengimplementasikan beberapa perbaikan, seperti memperkuat kepercayaan diri pegawai melalui penugasan dalam tim kerja, meningkatkan kemampuan dan potensi pegawai melalui program pelatihan dan bimbingan, serta memberikan insentif untuk meningkatkan kualitas hasil kerja dengan mendorong kerjasama dan kecermatan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Evaluasi ini dimanfaatkan untuk menilai distribusi data yang digunakan dalam riset ini. Data yang memiliki distribusi normal dimana pola sebarannya mengikuti arah garis diagonal seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil Uji Multikolinearitas Data

Untuk mendeteksi multikolinearitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi. Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi mendekati 1.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.775	5.074		.350	.729		
X1	.519	.230	.162	2.261	.032	.305	3.280
X2	.436	.139	.239	3.142	.004	.269	3.722
X3	1.760	.263	.626	6.706	.000	.179	5.583

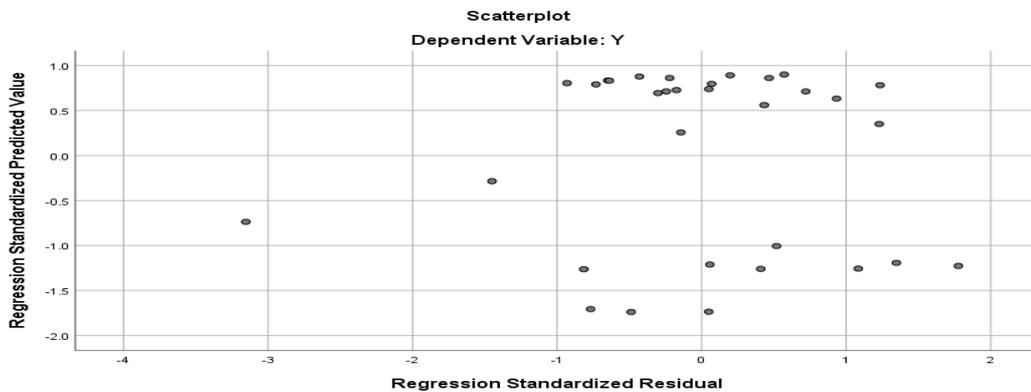
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2024

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai toleransi mendekati 1. Sehingga dinyatakan tidak terjadi multikoloniaritas pada model dalam studi ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah variabilitas dari variabel dependen (residu) dalam model regresi berubah secara signifikan sepanjang rentang nilai dari variabel independen tertentu. Secara lebih sederhana, uji ini menguji apakah varians dari error/residu regresi tidak konstan. Heterokedastisitas tidak terjadi apabila sebaran titik-titik tersebar secara acak seperti pada gambar berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi dievaluasi berdasarkan nilai Durbin-Watson (D-W), dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika angka D-W kurang dari -2, menunjukkan adanya autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W berada di antara -2 sampai +2, menunjukkan tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka D-W lebih dari +2, menunjukkan adanya autokorelasi negatif.

Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.11 di bawah ini..

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.956	.952	7.26651	1.815

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer di Olah Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai Durbin-Watson (D-W) adalah 1.815. Ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam data.

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32375.541	3	10791.847	204.383	.000 ^b
	Residual	1478.459	28	52.802		
	Total	33854.000	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Berdasarkan data dalam Tabel 7, dapat diinterpretasikan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa secara statistik, variabel kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, karena nilai signifikansinya lebih besar daripada $\alpha = 0,05$.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.775	5.074		.350	.729
	X1	.519	.230	.162	2.261	.032
	X2	.436	.139	.239	3.142	.004
	X3	1.760	.263	.626	6.706	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil analisis regresi pada Tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Signifikansi variabel kompetensi menunjukkan nilai $0,032 < \alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Signifikansi variabel pengembangan karir bernilai $0,004 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian, pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Signifikansi variabel komitmen organisasi senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.952	7.26651

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2024

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 9. di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai R² sebesar 0,956 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat sebesar 95,6%. Ini berarti bahwa pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model hanya sebesar 4,4%.
2. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,978 menunjukkan tingkat kekuatan hubungan langsung antara variabel kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 97,0%. Hubungan ini secara statistik dikategorikan sebagai sangat kuat, sesuai dengan klasifikasi Sugiono (1999:216) yang menyatakan bahwa hubungan yang sangat kuat memiliki nilai antara 0,80 hingga 1,000.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama adalah kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil pengujian menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H1 diterima..

Hipotesis kedua adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi yang didapatkan senilai 0,032, sehingga H2 diterima.

Hipotesis ketiga adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil statistik menunjukkan nilai signifikansi senilai $0,004 < 0,05$, sehingga H3 diterima.

Hipotesis keempat adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H4 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat yang positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi tersebut dapat memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga kinerja pegawai meningkat. Pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat merasa kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi sangat baik yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widodo dan Deden (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu yang meliputi motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Selanjutnya Fadhil (2019) seorang pegawai (ASN) dalam insititusi perlu memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Fadhil, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2020:68) yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik (Siagian, 2020). Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo dan Deden

(2018:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (2018:442) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan kuat seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan dengan komitmen afektif, *continuance* dan normatif (Steers dan Porter, 2018). Komitmen organisasi merupakan rasa kuat yang dimiliki oleh seorang karyawan di dalam organisasi dan juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa kompetensi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Widodo dan Deden (2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Widodo, 2018). Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu yang meliputi motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Selanjutnya Fadhil (2019) seorang pegawai (ASN) dalam insititusi perlu memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Fadhil, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2017:9) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang dan berkaitan dengan peran kinerja pribadi dalam pekerjaan (Spencer, 2017). Kompetensi adalah jenis kepribadian yang mendalam yang melekat pada seseorang dan dapat digunakan dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Perilaku yang diprediksi dalam tugas. Kompetensi juga merupakan faktor yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi juga memprediksi sikap yang baik dan tidak diinginkan, yang dapat diukur dengan standar yang digunakan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2020:68) yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik (Siagian, 2020). Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo dan Deden (2018:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang” (Widodo, 2018).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2021:392) yang menyatakan bahwa proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Simamora, 2021). Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir dan penilaian system prestasi kerja dan system karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta pengangkatan dalam jabatan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kendari Barat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (2018:442) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan kuat seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan dengan komitmen afektif, *continuance* dan normatif (Steers dan Porter, 2018). Komitmen organisasi merupakan rasa kuat yang dimiliki oleh seorang karyawan di dalam organisasi dan juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Miner (2017:234) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sering pula diartikan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan (Miner, 2017). Komitmen organisasional sebenarnya lebih dari sekedar kesetiaan, tetapi juga merupakan suatu kontribusi aktif bagi organisasi. Komitmen organisasional dipandang sebagai sebuah sikap seorang karyawan pada organisasi, dan sebagai sebuah sikap, komitmen organisasional lebih bersifat global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional diterapkan ke organisasi sebagai suatu keseluruhan, tidak hanya terpusat pada pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kendari Barat, dapat disimpulkan bahwa peningkatan aspek tersebut secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, saran-saran yang diajukan adalah agar pimpinan Kantor Kecamatan Kendari Barat terus meningkatkan kompetensi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi pegawainya dengan strategi yang melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan yang adil dalam karir, serta memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas kerja dan pencapaian hasil yang berkualitas.

REFERENSI

- Amang, B. (2023). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 765–775.
- Apriyani, N., & Dirgantara, E. B. (2023). The Influence of Work Motivation and Competence on Employee Performance In The Directorate of Fleet and Engineering PT. Peln (Persero) With Career Development As an Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(7), 1407–1415.
- Bintari, A. L. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Budiarti, I., Wahab, D. A., & Soedarso, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. *Yogyakarta. Pustaka Fahima*.
- Fadhil, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*.
- Miner, J. B. (2017). *Organizational Behaviour, Performance and Productivity* (1st Edition), Random House Inc. USA.
- Pratama, M. Y., Sugiono, S., & Purnomo, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kota Kediri. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) Dan Call For Paper*, 2, 85–93.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Spencer, L. dan S. M. S. (2017). *Competence at work, Models For Superior Performance*.
- Steers dan Porter. (2018). *Motivation and Work Behavior*.
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widodo, S. , dan D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia berbasis global. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Pustaka Fahima*.