



## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Muhammad Irfan Nasution<sup>1\*</sup>, Reni Rahayu<sup>2</sup>  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
muhammadirfan@umsu.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to see the effect of career development, competence on employee work performance partially and simultaneously. The research method uses multiple linear regression analysis techniques. The results showed a significant effect of career development, competence on employee work performance partially and simultaneously.*

**Keywords :** Career Development, Competence, Job Performance.

### **PENDAHULUAN**

Prestasi kerja pegawai harus dilaksanakan secara efektif agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh (Rivai, dkk 2015) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai pengembangan karier yang baik. Terdapat beragam faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang individu, faktor tersebut yaitu seperti kuantitas kerja yang meliputi target atau sasaran kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu (Dharma, 2001). Untuk meningkatkan prestasi kerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja pegawai disuatu perusahaan selain digunakan untuk melaksanakan kebijakan penempatan tenaga kerja untuk membangkitkan kemampuan kerja melalui hasil kerja secara semaksimal mungkin. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik akan mendukung penilaian yang digambarkan dengan adanya pengembangan karir dan kompetensi yang baik pula. Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai untuk peningkatan prestasi kerja perusahaan tersebut salah satunya dengan melakukan pengembangan karir serta kompetensi pegawai atau karyawan, hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya.

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2001). Seorang pegawai yang ingin mendapatkan pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan, kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan perusahaan.

Selain pengembangan karir, kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat prestasi kerja pegawai. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif (Sedarmayanti, 2007); Adhan et al., (2020)

Pengembangan karir dan kompetensi adalah dua faktor yang sangat berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan, yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan dibidang tersebut, dan pengembangan karir yang diberikan akan membuat para pegawai lebih bersemangat dan giat dalam meningkatkan karir sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hasil penelitian Wirotomo dan Pasaribu, (2015)



menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas pokok yang salah satunya yaitu pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pembinaan ideologi dan kewaspadaan bangsa, kewaspadaan nasional, politik dan perlindungan masyarakat. Kesbangpol dan linmas Provinsi Sumatera Utara memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga kondusivitas daerah khususnya daerah Provinsi Sumatera Utara. Pegawai harus mencapai target atau sasaran strategis yang telah ditentukan oleh Kesbangpol untuk penilaian prestasi kerjanya, untuk mencapai penilaian prestasi kerja yang bagus seseorang pegawai harus melakukan pengembangan karirnya serta meningkatkan kemampuan, kerampilan agar lebih kompeten dalam melakukan pekerjaannya, seorang pimpinan juga perlu melakukan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir pegawai. Dari uraian diatas masalah yang ditemukan pada Bakesbang Pol Provinsi Sumatera Utara yaitu rendahnya pengembangan karir yang dilakukan atasan sehingga target atau sasaran kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara, (2013); Hasibuan, (2007); Sutrisno, (2012) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil kerja yang diharapkan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji (Dharma, 2001). Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsuddin, 2006). Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai dalam melakukan kinerjanya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir, (2018) yaitu: 1. Kemampuan dan keahlian., 2. Pengetahuan., 3. Rancangan kerja., 4. Kepribadian., 5. Loyalitas. Adapun indikator prestasi kerja Menurut(Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu: 1. Hasil Kerja, 2. Pengetahuan Pekerjaan, 3. Inisiatif, 4. Kecelakaan Mental, 5. Sikap, 6. Disiplin Waktu dan Absensi,

### **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara, (2013), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Sutrisno, (2017). Mengemukakan bahwa istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Menurut Handoko, (2001) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Hasibuan, (2007). Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Career development adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2006).

Faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai menurut (Saydam, 2000) yaitu: 1. Kebijakan Perusahaan, 2. Latar Belakang Pendidikan , 3. Pelatihan , 4. Pengalaman Kerja, 5. Kesiediaan Pada Organisasi, 6. Keluwesan Bergaul Dan Hubungan Antar Manusia. Alat untuk mengukur atau indikator pengembangan karir menurut Hasibuan, (2012) indikator pengembangan karir terdiri dari: 1. Pendidikan , 2. Pelatihan, 3. Mutasi kerja, 4.



Promosi jabatan, 5. Masa kerja. Kemudian indikator pengembangan karir menurut Gomes, (2003) yaitu:

1. Perencanaan karir, dan 2. Manajemen karir.

### **Kompetensi**

Menurut Sutrisno, (2017), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan, sedangkan Suparno, (2001), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Menurut Rivai, (2015), kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior, Kompetensi juga merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Sedangkan kompetensi menurut Rumani, (2008) diartikan sebagai tolak ukur guna mengetahui sejauh mana kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan skill atau kemampuannya. Menurut Sutrisno, (2017) faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu: 1. Pengetahuan (Knowledge), 2. Pemahaman (Understanding), 3. Kemampuan (Skill), 4. Nilai (Value), 5. Sikap (Attitude), 6. Minat (Interest). Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang menurut Sutrisno, (2017) yaitu: 1. Motif (Motives), 2. Karakter pribadi (Traits), 3. Konsep diri (Self concept), 4. Pengetahuan (Knowledge), 5. Kerampilan (Skill),

### **Kerangka Konseptual**

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karir diberikan, kemudian penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007). Hasil penelitian Wahyuni, dkk (2014) menyimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena program pengembangan karir yang ada di perusahaan mulai dari perencanaan karir agar karir karyawan terencana dengan baik, pengarahan karir agar karyawan terarahkan rencana kariernya, dan implementasi pengembangan karir agar karir karyawan terwujud dengan sukses, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Hasil Penelitian Puspitasari, (2015); Padendenan, (2017); Faustina dan Jumani, (2015). Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Wirotomo dan Pasaribu, (2015) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap upaya penambahan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

H1: Ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

#### **Pengaruh Kompetensi Dengan Prestasi Kerja Pegawai**

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja pegawai/karyawannya. Kompetensi merupakan 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 (Aprilda, 2008). Hasil penelitian Aprilda (2008); Wirotomo dan Pasaribu, (2015); Rande, (2016); Padendenan, (2017); Elizar dan Tanjung, (2018); Ainanur dan Tirtayasa, (2018), menunjukkan secara simultan kompetensi dan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Karena perusahaan tersebut telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi pegawainya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

H2: Ada pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).



### Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Dengan Prestasi Kerja Pegawai.

Pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut (Puspitasari,dkk 2015 hal. 65). Kompetensi sangat penting dan memainkan peranan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai (Mulyono,2001 hal. 38).

H3: Ada pengaruh Kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara simultan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan data Asosiatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 73 orang pegawai badan kesatuan bangsa dan politik provinsi sumatera utara untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah autokorelasi, regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis dan untuk menguji hipotesis digunakan uji-t, uji-f dan uji determinasi dengan bantuan software SPSS (Statistical yang Product and Service Salutions).

### HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

#### Hasil Penelitian

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal. Dengan ketentuan penguji jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji Kolmogrov-smirnov dengan menggunakan program SPSS.

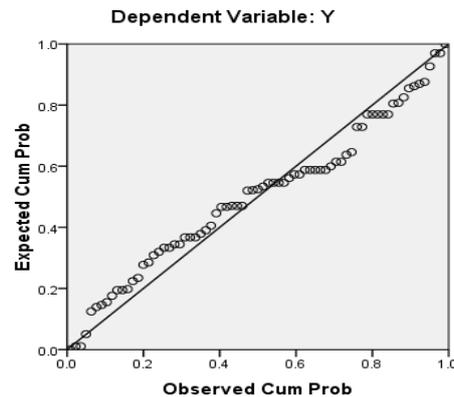
Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44327932
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.939
Asymp. Sig. (2-tailed)		.341

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil tabel 1, diperoleh besarnya nilai *kolmogrov-Smirnov* adalah 0,939 dan signifikan pada  $0,341 > 0,05$  sehingga data variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Adapun metode lain untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat dari hasil normal *probability plot*. Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data yang mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-plot. Hasil dari Normal *Probability Plot* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Scater Plot**

Gambar 1, grafik histogram di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Selanjutnya pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

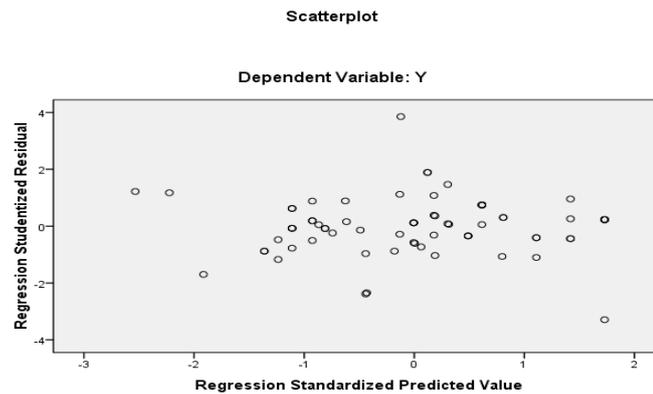
**Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Collinearity Statistics		
	Tol	VIF
1	.897	1.114
	.897	1.114

Dependent Variabel: Y Prestasi Kerja

Tabel 2, uji multikolinearitas dapat dipahami bahwa kedua variabel independent yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *Collinearity Statistics* VIF sebesar 1.114. Nilai tersebut dapat diartikan dimana semua variabel bebas dalam penelitian ini pada nilai toleransi 1 dan VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

Kemudian dilanjutkan dengan uji Heterokedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel *dependen* (ZPRED) dengan *residual* (SREZID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. Grafik Scatterplot Uji Heterokdasitas**

Gambar 2, grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variable dalam penelitian ini berdasarkan data uji *heterokedastisitas* dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi *heteroskedasitas* dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan Program Statistical For Social Sciences (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

**Tabel 3. Uji Secara Parsial (Uji t) Coefficients (a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.052	2.008		026	.980
1 Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	.1.045	.081	.639	12.863	.000
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	.620	.063	.487	9.806	.000

a. Dependent Variable: Y

**Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

Variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t-signifikan yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya pengembangan karir mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara positif dan signifikan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Jika dilihat dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$  ditentukan terlebih dahulu nilai  $t_{tabel}$  dan dengan menggunakan tingkat signifikan penelitian ini sebesar 5% (0,05), jumlah df 71 (n-k atau 73-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya  $t_{tabel}$  adalah 1,994 dan diketahui bahwa pengembangan karirmemiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12.863, maka dihasilkan nilai  $t_{hitung} 12.863 > \text{nilai } t_{tabel} 1,994$ , jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Kompetensi (X<sub>2</sub>) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

Variabel X<sub>2</sub> yaitu kompetensi memiliki t-signifikan lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Jika dilihat dengan membandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  (0,05), dengan jumlah df 71 (n-k atau 73-2), maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 1,994 dan diketahui bahwa Kompetensi



memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 9,806, maka nilai  $t_{hitung}$  9,806 > nilai  $t_{tabel}$  1,994, jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen. Bentuk pengujian :  $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan  $H_1$  minimal satu dari  $\beta_i \neq 0$ . Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan  $\alpha = 5 \%$ . Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah : Terima  $H_0$  bila nilai probabilitas *Sig* atau ( $Sig < 0,05$ ).

**Tabel 4. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	817.362	2	408.681	190.743	.000 <sup>b</sup>
Residual	149.980	70	2.143		
Total	967.342	72			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X2, X1

Tabel 4, menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih dari 0,05 artinya bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai  $df_1$  pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai  $df_2$  penyebut n-k-1, sehingga nilai df penyebut adalah 73-2-1=70 sehingga diketahui nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,128, jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dihasilkan 190.743 > 3,128. Sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

### Koefisien Determinasi

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang ditunjukkan dengan nilai persentase. Berikut hasil pengujian uji koefisien determinasi :

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.845	.841	.146375

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel IV.14 dapat dilihat bahwa 0,845 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh pengembangan karir dan kompetensi memiliki nilai persentase sebesar 84,50% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan, dan sisanya sebesar 15,50% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel bebas lain yang tidak



diikutsertakan dalam penelitian ini, misalnya variabel Lingkungan kerja, disiplin, kepemimpinan dan variabel lainnya.

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja.**

Pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier. Secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Karena dimana kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karier yang diberikan kepada pegawai untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tercapainya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karier bahwa pengembangan serta perencanaan karier penting dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja yang dilakukan, maka dari itu pengembangan karier sangat perlu dilakukan oleh perusahaan guna untuk memicu kinerja pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari, (2015); Padendenan, (2017) pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Wahyuni, dkk (2014) menyimpulkan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, karena program pengembangan karier yang ada di perusahaan mulai dari perencanaan karier agar karier karyawan terencana dengan baik, pengarahan karier agar karyawan terarahkan rencana kariernya, dan implementasi pengembangan karier agar karier karyawan terwujud dengan sukses, sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Karyawan. Karena dimana kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya kompetensidan kemampuan pegawai yang semakin tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tercapainya prestasi kerja yang diinginkan. Kompetensi merupakan 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 (Aprilda, 2008).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilda (2008 hal. 204); Wirotomo dan Pasaribu, (2015); Rande, (2016); Padendenan, (2017); Elizar Dan Tanjung, (2018); Ainanur dan Tirtayasa, (2018) menunjukkan secara simultan kompetensi dan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Karena perusahaan tersebut telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi pegawainya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera utara artinya jika kompetensi karyawan dilakukan dengan baik maka prestasi kerja akan ikut meningkat.

### **Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Pengembangan karier dan kompetensi terhadap prestasi kerja secara simultan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara memberikan efek pengaruh positif dan signifikan. Menurut Hasibuan (2016), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.



Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasil penelitian Distyawati, (2017); Padendenan, (2017); Liana, (2018), pengembangan karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Karena pada perusahaan tersebut program pengembangan karir serta kompetensi pegawai berjalan dengan baik sesuai tujuan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin menunjukkan kemauan yang dimiliki, wawasan dan pengetahuan bagi karyawan semakin berkembang sesuai yang diharapkan sehingga jenjang karir karyawan juga meningkat serta berkembang sesuai dengan berjalannya waktu dan posisi atau jabatan juga akan semakin meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai, ada pengaruh signifikan pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja secara simultan pada pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap sebagai berikut : Dalam kaitannya dengan Pengembangan karir, perusahaan hendaknya mempertahankan atau meningkatkan sebuah pelatihan-pelatihan khusus atau seminar-seminar khusus, atau pengembangan karir lainnya untuk dapat memberikan penyegaran dan menumbuhkan Pengembangan Karir dalam diri yang kuat untuk perusahaan, dalam kaitannya dengan Kompetensi, perusahaan juga perlu memperhatikan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain Pengembangan karir dan kompetensi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen Prestasi kerja. Juga menambah jumlah sampel dan kriteria sampel, sehingga target penelitian dapat tercapai dengan baik.

## REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainnanur & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Aprilda. (2008). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Studi Pada bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 182–206.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pena Semesta.
- Dharma, A. (2001). *Manajemen prestasi Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, 5(4), 56–68. <https://doi.org/ISSN: 2302-2019>
- Elizar & Tanjung, H. (2018). pengaruh pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gomes, F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40–53.
- Handoko, T. (2001). Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal MIX*, 2(6), 174–353.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal MIX*, 5(3), 446–480.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, A. (2015). Metodologi Penelitian. In *Metodologi*



- Penelitian*. Medan: UMSU Press.
- Larasati, S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 26–32.
- Lumbanraja, P. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 12(2), 142–155. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.142-155>
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marshall, B. (2003). Accounting Information System. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 118–205.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(8), 1–10.
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2006). Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40-53
- Padendenan, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sigi. *Katalogis*, 5(12), 127–137.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- Puspitasari, T. Djali, A & Pabelum, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen, Program Magister Sains Manajemen UNPAR*, 4(1), 12–32.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Kkomunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 2(4), 101–109.
- Rivai, V & Mansyur Ramly, T.M. (2015). *No Title*. Jakarta: Raja Grafindo Persaja.
- Rumani, S. (2008). Kompetensi Dan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Pelayanan Di Perpustakaan Nasional. *Jurnal Iqra*, 2(9), 211–222.
- Samsudin. (2006). Pengembangan Karir Dan Motivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen.*, 4(1), 1–13.
- Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya manusia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 65–67.
- Suparno, S. (2001). Membangun Kompetensi pendidikan. *Jurnal AGRISEP*, 15(2), 53–73.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Dwi, Hamidah, N.U., dan Ika, R. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 1–10.
- Wiroto, D., & Pasaribu, P. N. (2015). pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 466–480.