

## PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA UPT PUSAT PELAYANAN SOSIAL LANJUT USIA MAPPAKASUNGGU PAREPARE

Nur Adilah<sup>\*1</sup>, Andi Ririn Oktaviani<sup>2</sup>, Fatmasari<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>ila.charman@yahoo.com, <sup>2</sup>ririn@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>fatmasari@undipa.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai PNS yang berjumlah sebanyak 30 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan Penilaian Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan Terhadap prestasi kerja pegawai di UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> atau R Square sebesar 72,3%, dan sisanya 28,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

**Kata kunci :** Kompetensi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of Competence, Career Development and Work Environment on employee performance at UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare Social Service of South Sulawesi Province with a research time of 2 months. The population used is all civil servants totaling 30 people. The sampling technique uses a saturated sample where each element of the population is used as a sample. The type of data used in this research is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results of this study prove that partially or simultaneously Competency Assessment, Career Development and Work Environment on employee work performance have a positive and significant effect on employee work performance at UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. This research produces a coefficient of determination R<sup>2</sup> or R Square of 72.3%, and the remaining 28, 7% is explained by reasons other than the model.*

**Keywords:** Competence, Career Development, Work Environment, Work Performance

### PENDAHULUAN

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan perwujudan dari upayamencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sila Kelima Pancasila menyatakan Keadilan Sosial bagi seluruh

rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan Negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Permasalahan kesejahteraan sosial khususnya bagi lanjut usia yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa masih banyak lanjut usia yang belum terpenuhi hak dan kebutuhan hidup dasarnya secara layak, karena tidak atau belum mendapatkan pelayanan sosial sepenuhnya. Sehingga sampai sekarang ini masih banyak lanjut usia yang menjalani sisa umurnya dengan tidak layak. Berdasarkan kondisi tersebut, terbentuklah Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare, yang berada dibawah kendali Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Unit kerja ini merupakan pihak di luar keluarga yang berupaya memberikan pelayanan kepada lanjut usia yang kurang beruntung. Pelayanan tersebut meliputi pelayanan kebutuhan dasar bagi para lansia yang meliputi pelayanan kebutuhan jasmani, rohani, dan sosial, serta penyaluran minat dan bakat para lanjut usia dalam menjalani sisa umur mereka di masa tua.

Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pada pelaksanaannya perlu dibangun seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral-bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Jabatan ASN sendiri diisi dari Pegawai ASN sedangkan jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku.

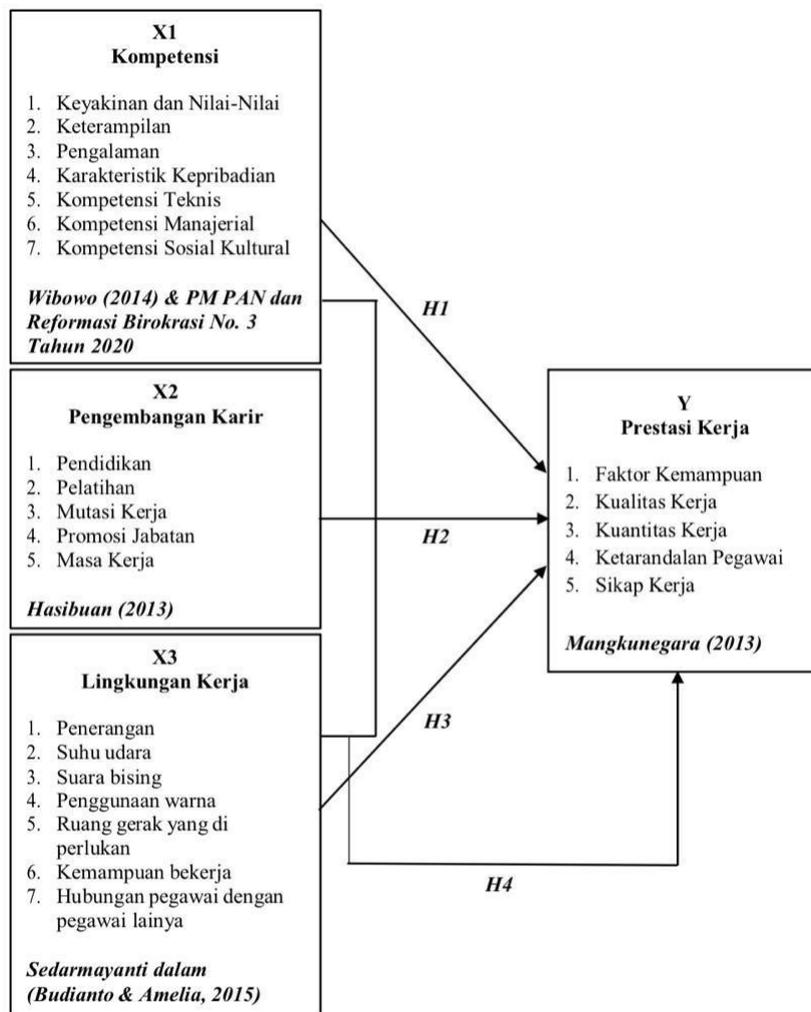
Adapun fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare yaitu bangunan kantor yang kurang memadai di sebabkan ukurannya yang kecil, kondisi bangunan yang kurang diperhatikan seperti atap yang bocor, pekerjaan komputerisasi yang memakan waktu dikarenakan unit komputer yang hanya tersedia 2 (dua) untuk segala pengurusan di lingkungan kerja, pelayanan kerja yang didapatkan masih kurang yang membuat gairah atau semangat para pegawai menurun, kondisi kerja yang masih kurang akan suhu udara yang tepat dan kebisingan di lingkup kerja yang masih kurang kondusif serta hubungan antar pegawai yang dimana

masih tingginya tingkat ketidak serasian hubungan antar pegawai yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja sehingga mendorong semangat para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi di dalam organisasi.

Organisasi sudah sepatutnya mensejahterakan tiap pegawainya dengan memberikan faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi kerjanya terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawakemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam menjawab persaingan yang menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai yang menopang seluruh aktivitas dari suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka diperoleh gambar kerangka konsep penelitian seperti berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang

dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.
2. Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.
3. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.
4. Diduga bahwa kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan yakni pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Pelaksanan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare, Bumi Harapan, Kec. Bacukiki Bar, Kabupaten Parepare. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian sekitar kurang lebih 1 bulan dimulai dari bulan Maret - April 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN yang bekerja pada UPT Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2017) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus) yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 30 responden. Menurut Noor (2017) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Angket kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai Fhitung > dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R<sup>2</sup>. Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel pada taraf kepercayaan 0,05.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Uji validitas merupakan jenis pengujian statistik dengan meneliti valid tidaknya sebuah data penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel. Dengan taraf signifikansi 5% diperoleh r-tabel 0,361. Jika r-hitung (untuk tiap item pernyataan dapat di lihat pada kolom Pearson correlation) > dari rtabel dan f positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Pearson correlation</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi (X1)	Pernyataan 1	0.733	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0.517	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0.771	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0.702	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0.867	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0.593	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0.702	0,361	Valid
Pengembangan Karir (X2)	Pernyataan 1	0.733	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0.724	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0.819	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0.871	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0.691	0,361	Valid
Lingkungan kerja (X3)	Pernyataan 1	0.550	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0.582	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0.463	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0.707	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0.578	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0.560	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0.682	0,361	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Pernyataan 1	0.778	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0.831	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0.624	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0.844	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0.683	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0.778	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > rtabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai cornbach alpha dari masing-masing variabel. Cornbach alpha digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cornbach alpa lebih besar dari 0,60.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,790	0,60	Reliabel
Pengembangan karir (X2)	0,816	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,750	0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,849	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki cronbach alpha > 0,60. Dengan begitu, semua variabel X dan Y dapat dinyatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.108	4.069		.116	.908
	X1 (Kompetensi)	.266	.122	.291	2.196	.034
	X2 (Pengembangankarir)	.498	.187	.387	2.085	.044
	X3 Lingkungan kerja)	.450	.126	.410	2.402	.021

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = -6.108 + 0,266 X1 + 0,498 X2 + 0,450 X3$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -6.108 (Negatif) artinya, jika variabel bebas, yaitukompetensi (X1), pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu prestasi kerja (Y) akan turun sebesar 6.108 satuan.
2. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,266 artinya jika variabel

Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,266 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan prestasi kerja pegawai.

3. Nilai koefisien variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar 0,498 artinya jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja ASN juga akan meningkat sebesar 0,498 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara pengembangan karir dengan prestasi kerja pegawai.
4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,450 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja ASN juga akan ikut meningkat sebesar 0,450 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai.

**Uji t (Secara Parsial)**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada  $df = n-k$  atau  $30-3= 27$  (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t- tabel = 2051. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kompetensi (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,196 Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,196 > 2,051$ ), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai(Y).
2. Pada variabel Pengembangan karir (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,085. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,085 > 2,051$ ), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
3. Pada variabel Lingkungan kerja (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,402 Artinya t- hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,402 > 2,051$ ), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai (Y).

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika F-hitung  $>$  F-tabel dengan signifikan  $<$  0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan  $\alpha= 0,05$ , tabel diatas menunjukkan nilai  $df1 = 3$  dan  $df2 = 26$  sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,980. Berikut hasil dari uji simultan :

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	103.953	3	34.651	22.572	.000 <sup>b</sup>
	Residual	39.914	26	1.535		
	Total	143.867	29			

a. Dependent Variable: Y (Prestasi Kerja)

b. Predictors: (Constant), X3 (Lingkungan Kerja), X1 (Kompetensi), X2 (Pengembangan Karir)

Sumber : Output SPSS 25

Diketahui nilai F-hitung sebesar 22.572 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ( $22.572 > 2,980$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompetensi (X1), Pengembangan karir (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.691	2.598

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R2 atau R Square adalah sebesar 0,723. Hasil iniberarti bahwa variabel Kompetensi (X1), Pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki hubungan dengan Prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 72,3%, dan sisanya 28,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja ASN**

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan maka Prestasi kerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu Parepare. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kompetensi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai di PPSLU Mappakasunggu Parepare.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rahmawati & Masrurroh (2020) dengan judul “Pengaruh Integritas, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas, kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda et. al., (2020) dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara bersama-sama (simultan) variabel kepribadian dan kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) secara parsial kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (3) kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu Parepare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu Parepare adalah kompetensi yang merupakan sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menjadi karakteristik individu.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi maka diperoleh mayoritas responden memberikan jawaban setuju yang menunjukkan bahwa pegawai UPT PPSLU Mappakasunggu memiliki keterampilan dan pengalaman kerja yang dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya. Meskipun tidak berada pada kategori buruk atau rendah, kompetensi pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare perlu untuk ditingkatkan agar dapat menciptakan prestasi kerja yang maksimal melalui diklat atau pelatihan.

Pada dasarnya kompetensi terdiri dari pengetahuan teknis dan keterampilan. Pengetahuan yang baik ditambah dengan keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai cenderung akan meningkatkan hasil dan kualitas dari pekerjaannya yang dapat mempeperlihatkan bagaimana prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kompetensi adalah karakteristik yang merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan mendasari seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas secara efektif serta bernilai unggul. Sehingga, dalam rangka pemenuhan kebutuhan prestasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan sudah berjalan dengan baik sesuai apa yang diharapkan.

### **Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Prestasi kerja ASN**

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Pengembangan karir mengalami peningkatan maka Prestasi kerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Pengembangan karir dengan Prestasi kerja pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel Pengembangan karir, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare adalah pengembangan karir, karena dalam pengertiannya sendiri bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana

karir dan peningkatan oleh departement personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Ermia et. al., (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan penempatan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Variabel pengembangan karir yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir maka diketahui mayoritas responden memberikan jawaban setuju yang berarti bahwa pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu memiliki keinginan yang tinggi untuk mendapatkan peluang dalam pengembangan karir melalui promosi jabatan, kegiatan pelatihan dan peningkatan keterampilan. Pada variabel pengembangan karir, item pernyataan tertinggi adalah indikator pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare merasa membutuhkan adanya kegiatan pelatihan, perpindahan kerja serta peluang untuk mendapatkan promosi jabatan yang dapat meningkatkan kompetensi kerja untuk mengembangkan karirnya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja ASN**

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Lingkungan kerja mengalami peningkatan maka Prestasi kerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Lingkungan kerja dengan Prestasi kerja pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu di Parepare. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Lingkungan kerja, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pula faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi Prestasi kerja pegawai dalam wilayah kerja UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare yaitu bahwa seorang pegawai UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare membutuhkan lingkungan kerja yang baik.

Pada dasarnya, kantor UPT PPSLU Mappakasunggu Parepare memiliki sarana dan prasarana yang sangat terbatas. Meskipun demikian, dengan keterbatasan itu pegawai berusaha untuk memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana yang ada. Sebagian besar ruangan kerja yang tidak memiliki AC namun dilengkapi dengan kipas angin sehingga suhu udara dalam ruang cukup terjaga. Ada beberapa ruang kerja yang berukuran tidak terlalu besar namun membuat pegawai merasa cukup nyaman, terlihat saat peneliti berada di tempat untuk melakukan penelitian para pegawai yang berada dalam ruangan saling berkomunikasi dengan suasana yang menyenangkan di sela-sela pekerjaan. Selain itu hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja juga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa segala hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Enderwita et. al.,

(2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara bersama-sama (simultan) variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjapegawai, (2) secara parsial komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PPSLU Mappakasunggu**

Berdasarkan hasil dari pengujian secara bersama-sama atau simultan pada variabel kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja, dimana diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PPSLU Mappakasunggu. Kemudian dari hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada PPSLU Mappakasunggu sebesar 72,3%, dan sisanya 28,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PPSLU Mappakasunggu. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sangat penting.

Kompetensi yang baik tiap pegawai merupakan suatu langkah untuk meningkatkan prestasi kerja guna menjadikan sumber daya manusianya menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Dengan adanya pengembangan karir maka dapat menjamin tinggi rendahnya prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut. Hal tersebut menjadi perhatian penting agar pegawai dan organisasi yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Disisi lain, lingkungan kerja juga menjamin tinggi rendahnya prestasi kerja pada pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memadai merupakan hal penting yang perlu diberikan kepada individu di dalam organisasi. Setiap individu pekerja memiliki rasa nyaman yang berbeda-beda, maka lingkungan kerja yang dirasakan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh Pengembangan karir secara Parsial terhadap Prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan kerja secara Parsial terhadap Prestasi kerja pegawai

pada PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

4. Terdapat pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir dan Lingkungan kerja secara Simultan terhadap Prestasi kerja pegawai pada PPSLU Mappakasunggu. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, G., Rismansyah., & R. M. Valianti. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Divisi SDM PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). Vol. 2 No. 1. Jurnal Manivestasi. Universitas PGRI Palembang.
- Arep, Ishak., dan H. Tanjung. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Universitas Tri Sakti.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pranada Media Grup.
- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Edison, E., Y. Anwar., I. Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Enderwita., M. Yuliza., & M. Hartina. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Vol. 10 No. 1. SJIP Sosioedukasi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman.
- Ermiami, C., D. Amanah., D. A. Harahap., & F. Tanjung. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Vol. 17 No. 3. MBIA. Universitas Negeri Medan.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. (2014). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) (Issue 9). , Semarang: EF Press Digimedia.
- Hamali., Arif, Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Servive.

- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Komarudin. (2011). *Ensiklopedia Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya. Zifatama.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3)*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Nasution, M. I., & R. Rahayu. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara*. SCENARIO: Seminar of Sosial Sciences Engineering & Humaniora. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta. Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Jakarta. Kencana.
- Novita, Dien. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Telkom Parepare*. Vol. 2 No. 2. DECISION. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.
- Rahmawati, R., & S. Masruroh. (2020). *Pengaruh Integritas, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan*. Vol. 1 No. 2. Sasanti. Journal of Economic and Business. STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

- Riyanto, Bambang. (2011). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta. BPFE.
- Safitri, A., & T. Darmawati. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Remco Palembang. *Jurnal Manivestasi*. Vol. 2 No.1.
- Saragih, L. M., K. Banurea., L. P. Nura., M. A. Damanik., & R. Dianan. (2021). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tanjungbalai. Vol. 1 No. 21. *Tijarah*. Univeristas Islam Sumatera Utara.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Samsudin. (2006). Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. Vol. 4 No. 1. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Schermerhorn, John, R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey. John Wiley & Sons Inc.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. RefikaAditama.
- Simanjuntak, Payaman J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan RuangLingkupnya*. Jakarta. Prisma.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.