

## **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEARIFAN LOKAL TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN NARKOTIKA KELAS II A SUNGGUMINASA**

Rifaldi Shandri Akbar\*<sup>1</sup>, Surianto\*<sup>2</sup>, Deddy Rahwandi Rahim\*<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

e-mail: [rifaldisa27@gmail.com](mailto:rifaldisa27@gmail.com), [antosuri576@gmail.com](mailto:antosuri576@gmail.com), [deddyrahwandi@gmail.com](mailto:deddyrahwandi@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kearifan lokal secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Sungguminasa. Pendekatan penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada pertanyaan pertanyaan yang berkaitan dengan angka. Metode tersebut menggunakan banyak angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Dengan jumlah sampel sebanyak 95 pegawai dengan menggunakan metode sampling jenuh pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Sungguminasa. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $-0,551 < 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,583 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak. Pada variabel motivasi nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $0,544 < 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,588 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H2) diterima. Kearifan Lokal (X3) Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $2,782 > 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kearifan Lokal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, Kearifan Lokal, Pengembangan Karir

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of competence, motivation, and local wisdom simultaneously on the career development of employees at the Class II A Sungguminasa Narcotics Correctional Institution. This research approach is carried out with quantitative methods. Quantitative research methods are research methods based on questions related to numbers. This method uses many numbers starting from data collection, interpretation of the data and the appearance of the results. With a total sample of 95 employees using the saturated sampling method at the Class II A Sungguminasa Narcotics Correctional Institution. This study shows that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $-0.551 < 1.66177$  with a significance level of  $0.583 > 0.05$ . This shows that Competence (X1) has an insignificant negative effect on career development. This the first hypothesis (H1) is rejected. In the motivation variable, the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $0.544 < 1.66177$  with a significance level of  $0.588 > 0.05$ . This shows that motivation (X2) has a positive but not significant effect on employee career development. This the first hypothesis (H2) is accepted. Local Wisdom (X3) Based on the results of the ttest in table 5.9 above, it is known that the value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $2.782 > 1.66177$  with a significance level of  $0.007 < 0.05$ . This shows that Local Wisdom (X3) has a positive and significant effect on the career development of the Class IIA Narcotics Correctional Institution employees, Sungguminasa, Gowa Regency. This the third hypothesis (H3) is accepted.*

*Keywords: Competence, Motivation, Local Wisdom, Career Development*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) disuatu tempat kerja adalah sebuah faktor yang sangat penting karena SDM memiliki fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan tersebut melalui usaha bersama dari kelompok-kelompok yang ada didalamnya. Dalam kata lain SDM merupakan penentu keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir adalah suatu proses meningkatkan kemampuan kerja para pekerja yang akan menimbulkan prestasi dalam bekerja. Proses pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan tersebut akan ada keuntungan yang didapatkan perusahaan dikarenakan para pekerja telah mendapatkan pengembangan kompetensi didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa memainkan peranan penting untuk mengantarkan organisasi tersebut menjadi maju dan modern. Mengingat pentingnya pegawai lapas dalam suatu organisasi tidak terlepas dari profesi yang diembannya. Profesi pegawai lapas adalah profesi pembina dan pembimbing warga binaan yang berkasus narkotika.

Berdasarkan pengembangan teori dan fenomena yang terjadi pada pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa sebagai lokus penelitian ini juga mengemukakan gap yang terjadi antara fenomena yang terjadi dan dukungan teori yang dikemukakan oleh Marcell (2018:95) dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhyt Damara (2018) berjudul Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kearifan lokal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan di Provinsi Sumatera Selatan yang menyatakan adanya pengaruh antar variable pada penelitian tersebut. Hal tersebut diartikan gap yang terjadi adalah adanya perbedaan realitas yang terjadi pada lokus penelitian ini yakni pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa tidak sejalan atau sesuai dengan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Hal tersebut diartikan masih minimnya kompetensi, motivasi dan kearifan lokal telah dilakukan dengan maksimal namun fenomena yang terjadi masih belum menunjukkan pengembangan karir yang signifikan pada pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa sesuai dengan fenomena yang terjadi.

Perkembangan sumber daya manusia, menjadi salah satu pilar kemajuan yang bertumpu pada sikap. Suatu bangsa yang mempunyai sikap menguasai bidang kerja, maka akan menjadi bangsa yang maju dan berkembang. Sikap penguasaan kerja merupakan hal yang esensial untuk menunjang seseorang memahami bidang kerja yang ditekuni dan menjadi sarana untuk maju dan berkembang, mampu melakukan suatu peralihan transformasi teknologi dengan akses cepat, dan menjadi aset bagi organisasi sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Memahami uraian di atas, berdasarkan penjelasan secara rinci mengenai kompetensi yang diperlukan dalam suatu organisasi, maka ada empat unsur yang perlu dicermati dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja SDM dalam suatu organisasi yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja.

Fenomena kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, mengingat pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan untuk mengetahui, terampil, menguasai dan handal dalam bekerja. Kenyataan yang terjadi akibat kompetensi yang rendah menyebabkan aktivitas kerja sering mengalami ketidak sesuaian prosedur teknis pembinaan, tidak tepat waktu dalam pembinaan dan pembinaan warga pemasyarakatan, sering terjadi banyak kesalahan teknis

pembinaan dan lama proses pembinaan. Hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki pegawai rendah. Pada tahun 2016, Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa memiliki program pembinaan kemandirian bagi warga binaan

berupa budi daya ikan lele. Seiring berjalannya waktu, budi daya ikan lele tersebut mengalami penurunan yang signifikan, pada awalnya Lapas memiliki mesin pembuat pangan sendiri karena minimnya pelatihan kepada SDM nya maka mesin tersebut tidak lagi digunakan hingga saat ini. budi daya pun yang awalnya memiliki kurang lebih 40 tambak buatan berukuran sedang saat ini hanya 10 yang masih digunakan sebagai tempat pembesaran benih ikan lele. Pegawai menyadari mengenai kompetensi yang dimilikinya, sehingga sering mengusulkan pada pimpinan untuk diberikan peluang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, penguasaan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kompetensinya. Pegawai sering mengusulkan pada pimpinan untuk memberi peluang mengikuti jenjang pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi misalnya mengikuti pendidikan S2 atau S3. Namun hal tersebut tidak diberi kebijakan oleh pimpinan untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Disisi lain, pegawai menginginkan untuk selalu diikuti dalam berbagai diklat, baik bersifat struktural, fungsional maupun teknis, namun kenyataannya dengan alasan keterbatasan anggaran masih ada pegawai yang belum mengikuti diklat dasar karena keterbatasan anggaran biasanya pegawai berinisiatif sendiri dan hal itu hanya terbatas yang melakukan. Termasuk rendahnya pengalaman kerja pegawai di dalam melakukan pembinaan dan pembimbingan kepada warga lapas untuk diarahkan ke orientasi yang lebih berkualitas dalam menunjang peningkatan karir pegawai. Pegawai lapas harus memiliki pengalaman sesuai dengan masa kerja dalam bertugas di lapas, mempunyai tingkat kesenioran penguasaan kerja di lapas, orientasi lapangan yang telah dikuasai dengan baik. Atas pengalaman ini perlu menjadi pertimbangan bagi setiap pegawai untuk meningkatkan kompetensi dalam rangka pengembangan karir sebagai pegawai lapas. Kenyataan ditemukan masih banyak pegawai lapas yang masa kerjanya di bawah 5 tahun, kecenderungan pegawai lapas sering dimutasi dari satu lapas ke lapas yang lain dengan nusa yang berbeda, sehingga harus mengenal dan berorientasi dengan kondisi lapas baru, dan ini menyebabkan kompetensi pegawai lapas sering mengalami perubahan orientasi dan ekspektasi dalam pengembangan karirnya. Demikian halnya sikap penguasaan kerja yang ditunjukkan pegawai lapas juga terlihat masih rendah khususnya yang berkaitan dengan sikap penguasaan berbagai inovasi kerja, inisiatif kerja, kreativitas kerja dan kemandirian kerja yang ditunjukkan dalam melakukan pembimbingan dan pembinaan kepada warga lapas. Kenyataan yang terlihat saat ini, masih ada pegawai lapas yang sering tidak menguasai inovasi kerja khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan dan penggunaan inovasi teknologi pengawasan dan monitoring yang diterapkan di lapas, terlihat masih sering ditemukan pegawai lapas kurang memiliki inisiatif kerja yang berorientasi keahlian dan kecerdasan bekerja praktis dalam lapas, masih ada pegawai yang tidak memiliki kreativitas kerja untuk mengembang cara-cara baru secara taktis dan teknis.

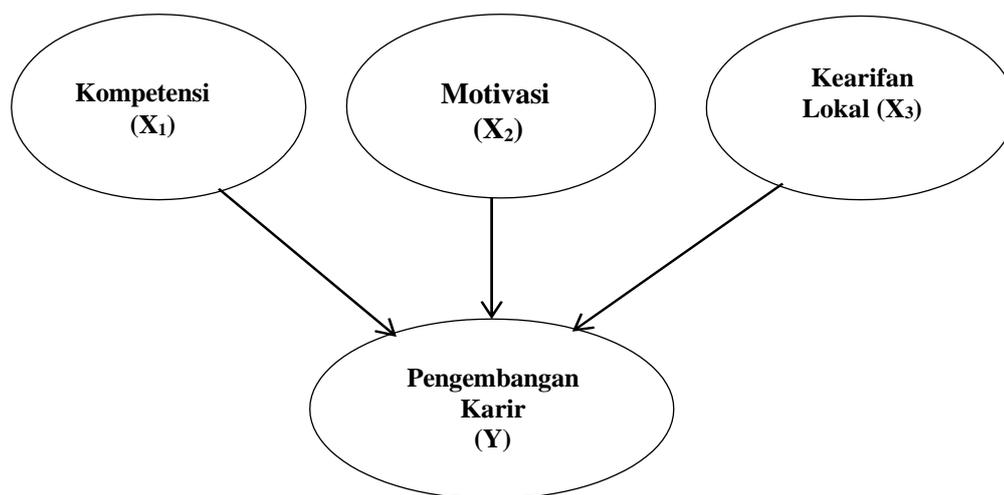
Kenyataan ini dalam penerapannya mengalami perbedaan antara fakta dan kondisi yang terjadi, karena itu perlu dipertimbangkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui sebuah sistem kerja organisasi yang berbasis kompetensi. Sistem ini mengacu pada teori penilaian kompetensi yang diperkenalkan oleh McKenna (2017:189) setiap orang dalam organisasi mempunyai kepentingan karir disebut kompetensi pengembangan karir profesional.

Motivasi dirasa perlu dalam melaksanakan tugas pokok para pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Fenomena motivasi juga merupakan salah satu hal penting dalam pengembangan karir. Di UPT tersebut banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki, sudah banyak petugas yang memiliki masa kerja lebih dari 10 – 15 Tahun dan memiliki kepangkatan yang mencukupi untuk menjadi seorang pejabat structural dilingkungan UPT tersebut. Tetapi karena tidak adanya dorongan motivasi dari diri masing-masing mengakibatkan mereka hanya berada diposisi yang sama sejak mereka menjadi seorang petugas Lapas.

Memahami pentingnya pengembangan karir pegawai, maka menjadi pertimbangan untuk memahami teori derajat karir (*carrier degree theory*) yang dikemukakan oleh Norton (2018:74) pengembangan karir terus tumbuh, berkembang, terbentuk, menyesuaikan dan mengalami masa kemunduran yang dioptimalisasikan sesuai tingkatan derajat karir yang berorientasi pengembangan sumber daya manusia. Memahami pentingnya sumber daya manusia dan dinamika organisasi Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa berdasarkan kenyataan yang dikemukakan di atas, menjadi penting untuk diteliti dalam rangka memberikan solusi untuk memperbaiki sumber daya manusia pegawai. Berdasarkan pengungkapan fenomena yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan memilih judul: Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kearifan Lokal dalam Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa terhadap Pengembangan Karir Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai

H3: Diduga dan kearifan local berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai

H4: Diduga kompetensi, motivasi dan kearifan local secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan artikel ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan angka. Metode tersebut menggunakan banyak angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kearifan Lokal dalam Pengembangan Karir Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa. Waktu penelitian selama satu bulan, dilaksanakan mulai April sampai Mei 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasarakatan arkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berjumlah 95 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan objek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari populasi tersebut. Namun dalam penelitian ini, menggunakan sampel jenuh yang diambil sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik kuesioner dengan menggunakan metode kuantitatif. Jadi dengan demikian total sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi adalah peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mengetahui keadaan atau kondisi sesungguhnya di lapangan guna memperoleh informasi berkaitan dengan data penelitian.
- b. Kuesioner adalah memberikan pertanyaan-pertanyaan dengan cara pengisian suatu berkas dalam hal ini peneliti melakukan pertanyaan melalui kuesioner.
- c. Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan dalam penulisan ini.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah:

- a. Data primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari instansi terkait yang berkaitan dengan permasalahan penelitian berupa hubungan kompetensi dan kearifan lokal dalam pengembangan karir pegawai pegawai.
- b. Data sekunder biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi berupa data kuesioner responden pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, serta data lainnya yang bersumber dari literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

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 R2. 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**

**Hasil**

Hasil perhitungan uji validitas untuk semua variabel dapat dilihat secara lengkap pada table dibawah ini:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi	Standar	Ket.
Kompetensi (X1)	X1.1	0,649	0,30	Valid
	X1.2	0,664	0,30	Valid
	X1.3	0,575	0,30	Valid
	X1.4	0,600	0,30	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,453	0,30	Valid
	X2.2	0,443	0,30	Valid
	X2.3	0,429	0,30	Valid
	X2.4	0,494	0,30	Valid
	X2.5	0,473	0,30	Valid
	X2.6	0,424	0,30	Valid
Kearifan Lokal (X3)	X3.1	0,500	0,30	Valid
	X3.2	0,582	0,30	Valid
	X3.3	0,661	0,30	Valid
	X3.4	0,700	0,30	Valid
	X3.5	0,610	0,30	Valid
Pengembangan Karir (Y)	Y1.1	0,355	0,30	Valid
	Y1.2	0,624	0,30	Valid
	Y1.3	0,605	0,30	Valid
	Y1.4	0,623	0,30	Valid
	Y1.5	0,470	0,30	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan Table 1 dapat dilihat bahwa 6able6tor6 kuesioner Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi > 0,30 dan nilai signifikan < 0,05, artinya semua variabel yang dijadikan sebagai table sudah tepat untuk dijadikan kuesioner.

**Uji Reliabilitas**

Hasil perhitungan uji reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat secara lengkap pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Table	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)	0.806	0.60	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0.720	0.60	Reliabel
3.	Kearifan Lokal (X3)	0.818	0.60	Reliabel
4.	Pengembangan Karir (Y)	0.763	0.60	Reliabel

Sumber: Data di olah 2022.

Berdasarkan tabel 2 di atas, setiap variabel memiliki hasil nilai koefisien Cronbach's Alpha > 0,6. Artinya instrumen yang digunakan sebagai alat ukur variabel sudah reliabel.

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi(X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3. Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15.939	3.329		4.788	.000		
	Kompetensi	-.060	.109	-.059	-.551	.583	.882	1.134
	Motivasi	.057	.105	.058	.544	.588	.883	1.132
	Kearifan	.253	.091	.281	2.782	.007	.988	1.012

a. Dependent Variable: Pengembangan

Sumber : data diolah SPSS tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, dapat dibuat model persamaan regresi pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebagai berikut:

$$Y = 15.939 + (-0,060)X1 + 0,057 X2 + 0,253 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta bernilai 15.939 yang berarti positif artinya bahwa jika variabel Kompetensi, Motivasi, Kearifan Lokal nilainya 0 atau tetap (konstan), maka akan mempengaruhi Pengembangan Karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa sebesar 15.939.
- b. Koefisien regresi X1 variabel Kompetensi dimana memperoleh nilai positif -

0,060, menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh Negatif terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini berarti perlunya evaluasi lebih lanjut dalam memberikan Kompetensi kepada pegawai dengan tepat.

- c. Koefisien regresi X2 variabel Motivasi dimana memperoleh nilai positif 0,057, menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pengembangan karir karena memiliki nilai positif sebesar 0,057.
- d. Koefisien regresi X3 variabel kearifan lokal dimana memperoleh nilai positif 0,253, menyatakan bahwa kearifan lokal mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan satuan kearifan lokal, akan meningkatkan nilai Pengembangan Karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa sebesar 0,253.

**Uji Hipotesis Uji t (Parsial)**

Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.939	3.329		4.788	.000		
	Kompetensi	-.060	.109	-.059	-.551	.583	.882	1.134
	Motivasi	.057	.105	.058	.544	.588	.883	1.132
	Kearifan Lokal	.253	.091	.281	2.782	.007	.988	1.012

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir  
 Sumber : data diolah SPSS tahun 2022

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 1,66177. Nilai tersebut diperoleh dengan cara mencari nilai  $df = t (\alpha:2:n-k-1)$  dan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu 0,05. sehingga diperoleh nilai  $df = t (0,05/2:nk-1) = t (0,025:95-3-1) = t (0,025:91)$ . Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $-0,551 < 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,583 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap pengembangankarir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya Kompetensi tidak berarti dalam mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak.
- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah Motivasi (X2) Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar 0,544

<1,66177 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,588 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya motivasi dapat membantu dalam mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis pertama (H2) diterima.

- 3) Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah Kearifan Lokal (X3) Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $2,782 > 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kearifan Lokal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya Kearifan Lokal dapat membantu dalam mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis ketiga (H2) diterima.

**Uji F (Simultan)**

Adapun hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.273	3	5.967	2.751	.047 <sup>b</sup>
	Residual	377.874	91	4.242		
	Total	412.147	94			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Kearifan Lokal, Kompetensi, Motivasi

Sumber : data diolah SPSS tahun 2022

Diketahui nilai  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah 2,70. Nilai tersebut diperoleh dengan cara ( $V1 = k$ ;  $V2 = n - k - 1$  atau 3:91), sehingga diperoleh nilai  $F = (2,70)$ . Dari hasil Uji F diatas, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $2,751 > 2,705$  dengan signifikansi  $0,047 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semua variabel tersebut mampu mempengaruhi pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis ketiga (H4) diterima.

**Koefisien Determinasi**

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 <sup>a</sup>	.083	.053	2.038

a. (Constant), Kearifan Lokal, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : data diolah SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi  $R^2$  atau R Square sebesar 0,083 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompetensi, Motivasi, Kearifan Lokal terhadap pengembangan karir Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa sebesar 83% sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis pengaruh variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa sebagaimana dapat dilihat pada lampiran, yang dimana hasil analisis regresi, dapat dibuat model persamaan regresi pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebagai berikut yakni Koefisien konstanta bernilai 15.939 yang berarti positif artinya bahwa jika variabel Kompetensi, Motivasi, Kearifan Lokal nilainya 0 atau tetap (konstan), maka akan mempengaruhi Pengembangan Karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa sebesar 15.939.

1. Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis pertama pada penelitian ini pengaruh Kompetensi (X1), terhadap Pengembangan Karir (Y) pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $-0,551 < 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,583 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh negative tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya Kompetensi tidak berarti dalam mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah Motivasi (X2) Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $0,544 < 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,588 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya motivasi dapat membantu dalam mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis pertama (H2) ditolak.

3. Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah Kearifan Lokal (X3) Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu sebesar  $2,782 > 1,66177$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kearifan Lokal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Artinya Kearifan Lokal dapat membantu dalam mempengaruhi pengembangan karir pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai berikut:

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.**

Koefisien regresi X1 variabel Kompetensi dimana memperoleh nilai positif -0,060, menyatakan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh Negatif terhadap pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Hal ini berarti perlunya evaluasi lebih lanjut dalam memberikan Kompetensi kepada pegawai dengan tepat. Hasil ini juga memiliki gap dari hasil penelitian oleh penelitian yang dilakukan oleh Rossen Maria (2018) berjudul *The Competence, Motivation and Local Wisdom toward Carrier Development of Employee on Government* dengan hasil penelitian Analisis data menggunakan analisis Chi-Square yang membuktikan kompetensi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.**

Koefisien regresi X2 variabel Motivasi dimana memperoleh nilai positif 0,057, menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pengembangan karir karena memiliki nilai positif sebesar 0,057. Berdasarkan hal tersebut hasil pada penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adhyt Damara (2018) berjudul *Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kearifan lokal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan di Provinsi Sumatera Selatan* dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan variabel konstruk motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kearifan Lokal Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.**

Koefisien regresi X3 variabel kearifan lokal dimana memperoleh nilai positif 0,253, menyatakan kearifan lokal mempunyai pengaruh positif terhadap pengembangan karir karena memiliki nilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan satuan insentif kearifan lokal, akan meningkatkan nilai Pengembangan Karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa sebesar 0,253. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas yang diteliti sangat baik digunakan untuk mengukur pengembangan karir. Dengan kata lain, Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal

(X3) dianggap penting untuk dipertimbangkan dalam mengukur pengembangan karir pegawai. Berdasarkan hal tersebut hasil pada penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adhyt Damara (2018) berjudul Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kearifan lokal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan di Provinsi Sumatera Selatan dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan variabel konstruk motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rossen Maria (2018) berjudul The Competence, Motivation and Local Wisdom toward Carrier Development of Employee on Government dengan hasil penelitian Analisis data menggunakan analisis Chi-Square yang membuktikan kompetensi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Motivasi positif dan tidak signifikan berhubungan dengan pengembangan karir dan kearifan lokal memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) Secara Simultan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Dari hasil Uji F diatas, menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu  $2,751 > 2,70$  dengan signifikansi  $0,047 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kearifan Lokal (X3) secara simultan berpengaruh positif namun signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semua variabel tersebut mampu mempengaruhi pengembangan karir pegawai Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone, Sedangkan pada Kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone dan pada Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kota Bone.

### **Saran**

Pimpinan senantiasa meningkatkan pengetahuan pegawai dengan cara, memberikan kesempatan untuk mengikuti: penataran, kursus-kursus, seminar-seminar atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi baik formal maupun informal, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, disamping itu juga pimpinan mengupayakan peningkatan tunjangan kesejahteraan secara adil dan transparan, Pimpinan juga menyarangkan untuk menyusun skala prioritas program yang hendak dilaksanakan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad S. Moh. 2013. *Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Liberty: Yogyakarta
- Baltaci, Furkan *et all.* 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership)*. 3rd International Symposium on Sustainable Development. May. pp.220-226.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2013: 124-135*
- Davis, Keith, & Jhon W.Newstrom. 2010. *Perilaku dalam organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Erlangga: Jakarta.*
- Dessler, Gary. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa : Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta.
- Dubrin, Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Golung, Hana D. 2013. Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) Vol.1 No.4 Desember 2013. p. 811-819.*
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, dan Donnelly Jr, James H. 2013. *Perilaku Organisasi, Struktur, Proses, Edisi kelima Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga: Jakarta.*
- Gomes, F. Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAM.*, *ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id, Vol 17, No 28.*
- Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalid, Khalizani, *et all.* 2011. The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *2011 International Conference on Financial Management and Economics*. Vol 11. PP. 35-41.
- Lubis, Khairul Akhir. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.

- Malik, M Imran dkk. 2011. *A study of work environment and employee performance in Pakistan*. African journal management vol.5
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- M. Manulang. 2014. *Dasar – Dasar Manajemen*, Penerbit Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert.L & Jackson, John H. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Musriha. 2011. *Influences of work behavior, work environment and motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia*. Academic research International vol 1.
- Nawawi Hadari. 2010. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta.Haji Intermedia.
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. CV Mitra Media. Surabaya
- Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Volume 2. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Priyatno, Dwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2011, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan ( Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan organisasi. Juli. Vol 3 No 2 Hlm 69-81.
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi* buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Simamora. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Aditama Media, Yogyakarta.
- Siswanto, Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.

Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.

Utomo, Sulityo Budi. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. *Jurnal Akuntansi , Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. Juni, Vol 6 No 3 Hlm:376-393.