

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Rifda Furqani Wahyudin<sup>1</sup>, Badaruddin<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjan, Institut Teknologi dan bisnis Nobel indonesia  
[rifdafw@gmail.com](mailto:rifdafw@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, pekatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data pegawai di Rektor UIN Alauddin Makassar. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yaitu sebanyak 40 orang pegawai di Rektorat UIN Alauddin Makassar yang menjadi sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Berdasarkan analisis data diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 33.691 dengan signifikansi yaitu 0.000 sehingga secara simultan Pengembangan karir, pelatihan, kompetensi memiliki pgaruh positif dan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Secara parsial Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif yaitu nilai signifikan sebesar 0.006 dengan nilai hitung sebesar 2,904 terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Selain itu, Secara parsial pelatihan juga memiliki pengaruh positif yaitu nilai signifikan sebesar 0.007 dengan nilai hitung sebesar 2.861 terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Serta, secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif yaitu nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai hitung 7.518 terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel pengembangan karir.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi.

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of career development, training and competence on employee performance at UIN Alauddin Makassar. This type of research is quantitative using survey methods sourced from employee data at the Rector of UIN Alauddin Makassar. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The research population is a generalization area consisting of objects / subjects that have certain qualities and characteristics set by researchers, namely 40 employees at the Rectorate of UIN Alauddin Makassar who are sampled. The results of this study indicate that; Based on data analysis, the calculated  $f$  value is 33.691 with a significance of 0.000 so that simultaneously career development, training, competence has a positive effect and on employee performance at UIN Alauddin Makassar. Partially, career development has a positive influence, namely a significant value of 0.006 with a calculated value of 2.904 on employee performance at UIN Alauddin Makassar. In addition, partially training also has a positive influence, namely a significant value of 0.007 with a calculated value of 2.861 on employee performance at UIN Alauddin Makassar. Also, partially competence has a positive influence, namely a significant value of 0.000 with a calculated value of 7.518 on employee performance at UIN Alauddin Makassar. The dominant variable affecting employee performance is the career development variable.*

**Keywords :** Career Development, Training, Competence

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, lembaga, intitusi, atau instansi pemerintah tentunya selalu diisi oleh individu-individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal maupun horizontal (antara pelaksana dengan pelaksana ataupun antara pimpinan dengan pelaksana). Dengan tujuannya untuk memajukan organisasi atau lembaga, instansi atau instansi dimana mereka berkarya. Dalam perjalanannya tentu dari individu- individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang terbaik. Untuk itulah maka unsur manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Manusia akan menjadi beban pembangunan karena potensinya yang belum dikembangkan atau diberdayakan secara optimal. Manajemen sumber daya manusia yang lazim dikenal sebagai manajemen personalia berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Anwar, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah pegawai karena memegang peran penting dalam memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu untuk mendukung tujuan dan pencapaian perusahaan berhasil secara maksimal, perlu diperhatikan mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara pegawai dan instansi. Kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi. setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangankarir bagi pegawai. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Isa dan Adek Irawan, bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang

Secara sistem kerangka konsep menjelaskan Tindakan yang diperlukan berlandaskan pengetahuan yang diperoleh dari penelitian yang sedang berlangsung dan sudut pandang bagi peneliti tentang materi yang akan diteliti. Kerangka konsep umumnya terlihat dalam penelitian kuantitatif. Dengan membahas hubungan antara beberapa variabel seperti

pada penelitian ini meliputi Pengembangan Karir sebagai variabel (X1), Pelatihan sebagai variabel (X2) dan Kompetensi sebagai variable (X3) dalam kaitannya dengan variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut diatas, Peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di UIN Alauddin Makassar”

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data pegawai di Rektorat UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini dilakukan di di Kampus II : UIN Alauddin Makassar, di Jl. H.M. Yasin Limpo No.36 Romangpolong - Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Rektorat UIN Alauddin Makassar yang berjumlah 40 orang. Adapun Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik sensus sampel yang artinya bahwa semua populasi mempunyai kesempatan yang sama sebagai responden.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Sedangkan, data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil- hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat. Pengolahan data dilakukan dengan cara editing, coding dan scoring di tiap variabel yang kemudian di analisis melalui beberapa uji yaitu uji validitas, reabilitas, Analisis regresi linear berganda, uji simultan (f) dan uji parsial (t)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Lama Bekerja Responden**

Karakteristik Anak	Frekuensi (N=40)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
<b>Kelompok Umur</b>		
<30 Tahun	22	55,0
31-40 Tahun	16	40,0
>51 Tahun	2	5,0
<b>Pendidikan</b>		
SMA	5	12,5
S1	35	87,5

Lama Bekerja

<3 Tahun	9	22,5
4-5 Tahun	7	17,5
6-8 Tahun	8	20,0
>9 Tahun	16	40,0

Sumber : data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 40 responden, terdapat 21 orang (42,5%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 19 orang (47,5%) jenis kelamin perempuan. Pada kelompok usia mayoritas responden berusia <30 tahun sebanyak 22 orang (55,0%) serta kelompok usia paling sedikit adalah >51 tahun yaitu 2 orang (5,0%). Selain itu, terdapat 5 responden (12,%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA dan 35 responden (87,5%) berpendidikan terakhir S1. Serta, Mayoritas responden memiliki durasi lama bekerja >9 tahun yaitu sebanyak 16 orang (40,0%) dan durasi kerja paling sedikit adalah 4-5 tahun yakni 7 orang (17,5%).

**Tabel. 2 Hasil Uji Validasi**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Pengembangan Karir</b>	X1.1	0,761 >	0,30	Valid
	X1.2	0,723 >	0,30	Valid
	X1.3	0,882 >	0,30	Valid
	X1.4	0,635 >	0,30	Valid
	X1.5	0,902 >	0,30	Valid
<b>Pelatihan</b>	X2.1	0,751 >	0,30	Valid
	X2.2	0,657 >	0,30	Valid
	X2.3	0,752 >	0,30	Valid
	X2.4	0,751 >	0,30	Valid
<b>Kompetensi</b>	X3.1	0,710 >	0,30	Valid
	X3.2	0,709 >	0,30	Valid
	X3.3	0,709 >	0,30	Valid
	X3.4	0,652 >	0,30	Valid
	X3.5	0,610 >	0,30	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>	Y1	0,783 >	0,30	Valid
	Y2	0,736 >	0,30	Valid
	Y3	0,848 >	0,30	Valid
	Y4	0,705 >	0,30	Valid
	Y5	0,743 >	0,30	Valid

Sumber : data hasil olahan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa variable pengembangan karir dengan jumlah 5 pertanyaan memiliki nilai r hitung pada rentang 0,635 – 0,902 (> 0,30) sehingga pertanyaan mengenai pengembangan karir dinilai valid. Kemudian, variable pelatihan dengan jumlah 4 pertanyaan memperoleh nilai r hitung pada rentang 0,657 – 0,752 (> 0,30) yang juga dapat dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji validitas pada 5 pertanyaan mengenai kompetensi, diperoleh nilai r hitung antara 0,610 – 0,710 (> 0,30) dan termasuk

dalam kategori valid. Terakhir, variable dependen, yaitu kinerja pegawai dengan total 5 pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung pada rentang 0,705 – 0,848 ( $> 0,30$ ). Dengan demikian, dapat disebutkan bahwa setiap pertanyaan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

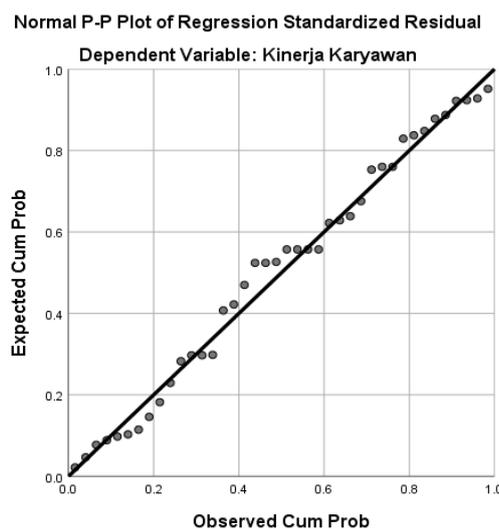
**Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	Indeks Koefisien Reliabilitas	N of Items	Keterangan
Pengembangan Karir	.843	0,60	5	Realibel
Pelatihan	.693	0,60	4	Realibel
Kompetensi	.691	0,60	5	Realibel
Kinerja Pegawai	.819	0,60	5	Realibel

Sumber : data hasil olahan SPSS, tahun 2023

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa variable pengembangan karir memiliki nilai  $\alpha$  0,843. Kemudian, variable pelatihan dengan nilai  $\alpha$  0,693. Variable kompetensi dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,691. Serta kinerja pegawai yang memiliki nilai  $\alpha$  0,819. Secara keseluruhan, nilai tersebut telah memenuhi syarat untuk dikatakan reliabel karena memiliki nilai  $\alpha > 0,60$ .

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data Hasil Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa titik-titik data menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah berdistribusi normal. Dengan demikian, data ini telah memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4 Pengaruh antara Pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UIN Alauddin Makassar**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E	Beta		
<b>Pengembangan karir</b>	0,288	0,099	0,292	2,904	0.006
<b>Pelatihan</b>	0,354	0,124	0,283	2,861	0.007
<b>kompetensi</b>	0,813	0,108	0,670	7,518	0.000
Konstanta	<b>7,848</b>	<b>2,914</b>		<b>-2,693</b>	<b>0.011</b>

Sumber : data primer tahun 2023

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada UIN Alauddin Makassar adalah Kompetensi (X<sub>3</sub>). Hal ini dapat dilihat melalui hasil koefisien regresi yakni sebesar 0,813 yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi dari variabel yang lainnya. Maka dari itu, kompetensi yang relevan dengan unit kerja sangat perlu diperhatikan guna menunjang kinerja yang efektif dan efisien.

**Tabel 5 Hasil Uji T (Parsial)**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	Signifikansi
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	2,904	0,006 <0,05
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	2,861	0,007 <0,05
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	7,518	0,000,05

Sumber : data primer tahun 2023

Berdasarkan Analisis data olahan SPSS diperoleh Hasil pengujian pengembangan karir (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>) menunjukkan bahwa keseluruhan variable nilai thitung (>1,683) dan nilai signifikansi (<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar.

**Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	145,925	3	48,642	33,691	0,000

Residual	51,975	36	1,444
Total	<b>197,900</b>	<b>39</b>	

Sumber : data primer tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas nilai  $f$  dapat dilihat dari nilai  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1 = k - 1$  dan nilai  $df_2 = n - k$ . jumlah sampel pada penelitian ini yaitu  $(n) = 40$ , jumlah variabel bebas dan terikat ( $k$ ) = 4 maka diperoleh nilai  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan nilai  $df_2 = 40 - 3 = 37$ . Maka berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai  $F$  tabelnya sebesar 2,86. Hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai  $f$  hitung sebesar 33.691 dengan signfikansi sebesar 0,000. sehingga hasilnya nilai  $f$  hitung sebesar  $33.691 > f$  tabel sebesar 2,86 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Kesimpulannya adalah secara simultan Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kompetensi, Terhadap Kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Hasil penelitian secara simultan, ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi ( $R^2$ ) = 0,737 atau 73,7%. Artinya kinerja pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerjanya perlu menggunakan ketiga variabel bebas, yaitu: Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kompetensi. Sedang adanya sisa sebesar 0,263 atau 26,3% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang tepat dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar.

### *a. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*

Setiap variabel masing-masing memiliki indikator utama terhadap kinerja pegawai dalam memahami pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu pada variabel pengembangan karir menggunakan indikator yang mempunyai dua proses utama yakni *career planning* (perencanaan karir) dan *career management* (manajemen karir) dari kedua indikator tersebut yang digunakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki peluang untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta ( $Y$ ) adalah sebesar 7,848. Artinya jika variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kompetensi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 7,848. Hal tersebut berarti bahwa seseorang dengan pengembangan karir yang baik, aktif

mengikuti pelatihan, dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, berpotensi 7,848 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung Tahun 2020 mengenai pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang kualanamu pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai F hitung  $\geq F_{tabel}$  yaitu  $58.340 \geq 2.77$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh antara kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Pada penelitian Angelita, Greis dan regina pada tahun 2018 menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUTGO Pusat Manado.

#### ***b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai***

Pengembangan karir adalah suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kompetensi serta kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan selama kerjanya sehingga mampu mencapai jenjang jabatan atau kepangkatan.

Variabel pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja responden pegawai di UIN Alauddin Makassar secara umum relatif baik, hal ini terlihat dari jawaban responden pada kuesioner yang disebarkan sebagian besar memberikan jawaban sangat setuju dan setuju pada setiap item pernyataan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini terlihat dari t hitung lebih besar dari nilai t table dan signifikannya lebih besar dari margin erroenya, hal ini berarti variabel pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Gian F. Kasegeri M. Sendow dan Hendra N. Tawas (2017). Pengembangan karir, pengalaman kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ernur, Machasin, & Marhadi, 2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Faustyna & Jumani, 2015); (Dewi & Utama, 2016) dan (Joko et al., 2019) yang menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### ***c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai***

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang

memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, dimana diperoleh jawaban responden mengenai variable pelatihan 70,0% responden menjawab setuju dalam menyawab pertanyaan : setelah mengikuti pelatihan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat. Hal ini yang menyebabkan adanya pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa di pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lebih besar t table dan signifikansinya lebih kecil dari marjin errornya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Mkaassar.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Farisi, 2018) dan (Nasution & Lesmana, 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Hendra, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Mutholib, 2019); (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020) dan (Astuti & Sari, 2018) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

#### ***d. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai***

Menurut Mc Clelland dalam Jimmy mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sedangkan, Palan, mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja.

Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikannya lebih kecil dari marjin errornya, Hal ini menunjukkan pentingnya kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini secara parsial kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di UIN Alauddin Makassar.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dusauw, Lengkong, dan Sendow (2016), yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. Bank Sulut Go Manado. Yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian menjelaskan bahwa PT. Bank SulutGo perlu untuk lebih memperhatikan aspek-aspek seperti, pendidikan, kesanggupan kerja dan kemampuan teknis yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar. Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir, Pelatihan, kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya
3. Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa di pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-hitung lebih besar t table dan signifikansinya lebih kecil dari marjin errornya, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UIN Alauddin Makassar.
4. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **SARAN**

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti yaitu UIN Alauddin Makassar hendaknya mempertahankan dan meningkatkan variabel kompetensi agar lebih baik terhadap peningkatan kinerja pegawai, pimpinan mempertahankan dan meningkatkan variabel pengembangan karir agar lebih memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan hendaknya pihak pimpinan memperhatikan variabel pelatihan di UIN Alauddin Makassar, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para orang tua, dosen, pegawai UIN Alauddin dan teman-teman yang telah memberi dukungan financial terhadap penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrew E. Sikula (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen, Vol. 7, No. 1*.
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1, No. 1*.
- Ignatius Ario Sumbogo dan Ngadino Surip Diposumarto, (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT SWC. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Vol.2, No.3*.
- Jimmy, Gaol L. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan (2013). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada museum Negeri Provinsi Sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Muhammad Isa dan Bungkus Adek Irawan (2019). Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1*.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Nurbaningrum, V., & Winarno, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom. *E-Proceeding of Management*, 7(2).
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Silvia, I Wayan Bagia dan Wayan Cipta (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1*.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabete Arikunto. Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers