

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BARRU

Wahida^{*1}, Azlan Azhari², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}wahida.muhammad@gmail.com, ²azlanazhari77@gmail.com, ³asniwati@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi, pengembangan karir, disiplin kerja, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru. Metode dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey, data diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 51 responden yang merupakan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru. Penarikan sampel menggunakan teknik sampel keseluruhan (total sampling).

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan dan Kebudayaan Kabupaten Barru. Selain itu, hasil penelitian membuktikan hal-hal yang memengaruhi kinerja pegawai yang paling dominan ialah pengembangan karir. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel pengembangan diri.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The aim of this study was to identify and analyze competence, career development, work discipline, employee performance at the Department of Education and Culture of Barru Regency. The method and type of research used is quantitative research using survey research methods. Data were obtained directly through questionnaires to 51 respondents who were employees at the Education and Culture Office of Barru Regency. Sampling used the total sampling techniques.

Based on partial and simultaneous hypothesis testing, competency, career development and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Education and Culture Office of Barru Regency. In addition, the research results prove that the most dominant influence on employee performance is career development. While the most dominant variable is career development variable.

Keywords: *Competency, Career Development, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta aparatur sipil negara (ASN). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja ASN juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah ASN dengan para *stakeholders*-nya. ASN di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia (Sinar Harapan, 2016). Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah ASN dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap ASN bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka.

ASN atau sering disebut pegawai atau birokrat, sesungguhnya adalah *public servant* yang wajib memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan sebagai pelanggan.

Untuk mewujudkan SDM aparatur (ASN) yang profesional dan berkompetensi

dengan pembinaan karir ASN yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Rendahnya kinerja birokrasi (ASN) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan kurangnya kepuasan pelayanan bagi guru dan tenaga kependidikan. Gambaran buruknya birokrasi (kinerja ASN yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Permasalahannya adalah SDM aparatur (ASN) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan “impian” daripada kenyataan. Hasil ini dinyatakan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur sipil Negara dan menyimpulkan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara yang memiliki kinerja ASN yang rendah. Hal ini ditandai dengan rendahnya latar belakang Pendidikan atau kompetensi bidang birokrasi. (Media Indonesia, 2017)

Berdasarkan awal riset pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru yang didapati adalah kinerja pegawai tersebut menurun Ini diakibatkan oleh kurang optimalnya kompetensi pegawai terhadap pelayanan kepada publik terhadap pekerjaannya di kantor, Karena tidak ada perbedaan bagi pegawai yang memiliki pengetahuan administrasi dengan karyawan yang tidak memilikinya. Sehingga mempengaruhi kinerja pegawai lain, ditandai dengan pegawai yang tidak melakukan pekerjaan perencanaan dimana pekerjaan tersebut harus memiliki pengetahuan administrasi untuk mempermudah menyusun pekerjaan perencanaan. Perencanaan tersebut untuk meningkatkan pelayanan kepada guru dan tenaga kependidikan merasa nyaman serta aman. Maka setiap pegawai didorong untuk berinovasi dan merencanakan suatu ide gagasan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa pegawai hanya melakukan kegiatan rutin saja tidak melaksanakan kegiatan non rutin, sehingga masih belum meningkatnya kinerja pegawai di kantor.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti yang didapati adalah kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru masih belum sesuai dengan harapan kantor ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang belum bisa meningkatkan kinerjanya diakibatkan kompetensi pegawai yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat pada pegawai yang belum mampu mengatasi jika ada yang ditanyakan oleh kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan. Hal itu menandakan bahwa kompetensi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru diduga masih rendah dan belum mampu meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam kantor adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karier, akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan pemerintahan. 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 organisasi/kantor.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi pegawai. Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam kantor untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir pegawai merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam kantor sampai masa jabatannya berakhir. (Firman, 2021) menyatakan bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi semakin berkembang dengan pesat. Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiana, Lanndra dan Puspitasari (2021), bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

Hal tersebut diatas juga diperkuat oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Andi Batary pada Kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Sidenreng Rappang (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian efek positif dan signifikan dari variabel kompetensi memberikan efek sebesar 3.880 terhadap kinerja pegawai, dan dari variabel pengembangan karir memiliki pengaruh 2.467 terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti yang didapati adalah masih sedikitnya pengembangan karir yang diberikan oleh kantor terhadap pegawai, hal ini mengakibatkan pegawai tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Disamping itu, pengembangan karir menurut peraturan dari Badan Kepegawain dan Sumber Daya Manusia ,cara yang dilakukan masih menggunakan masa kerja. Apabila ada grade/jabatan yang kosong maka akan dilihat siapa grade/jabatan yang dibawahnya paling lama masa kerjanya, maka akan dipromosikan di grade/jabatan tersebut. Sehingga pegawai lain tidak ada berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya karena yang akan naik grade/jabatan adalah pegawai memiliki pengalaman kerja yang lebih lama. Untuk jabatan yang lebih baik ke atas menggunakan ujian seperti ujian akademik, presentasi dan wawancara.

Disamping itu, kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya kompetensi, pengembang karir serta komitmen organisasi dan disiplin kerja yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Kompetensi, pengembangan karir dan kedisiplinan seorang pegawai yang optimal merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja yang bagus di kantor karena kurangnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya dikarenakan kurangnya kedisiplinan pegawai itu sendiri.

Kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan lagi karena ketidakdisiplinan pegawai dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai dan tidak tepat waktu. Walau sudah dilakukan pembinaan, teguran terhadap pegawai yang terlambat dan lalai di waktu bekerja, selalu ada saja pegawai yang datang terlambat dan lalai dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Umiyati (2021) yang mengatakan bahwa kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rasa disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap individu pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran diri. Kedisiplinan pegawai yang belum optimal dapat dilihat

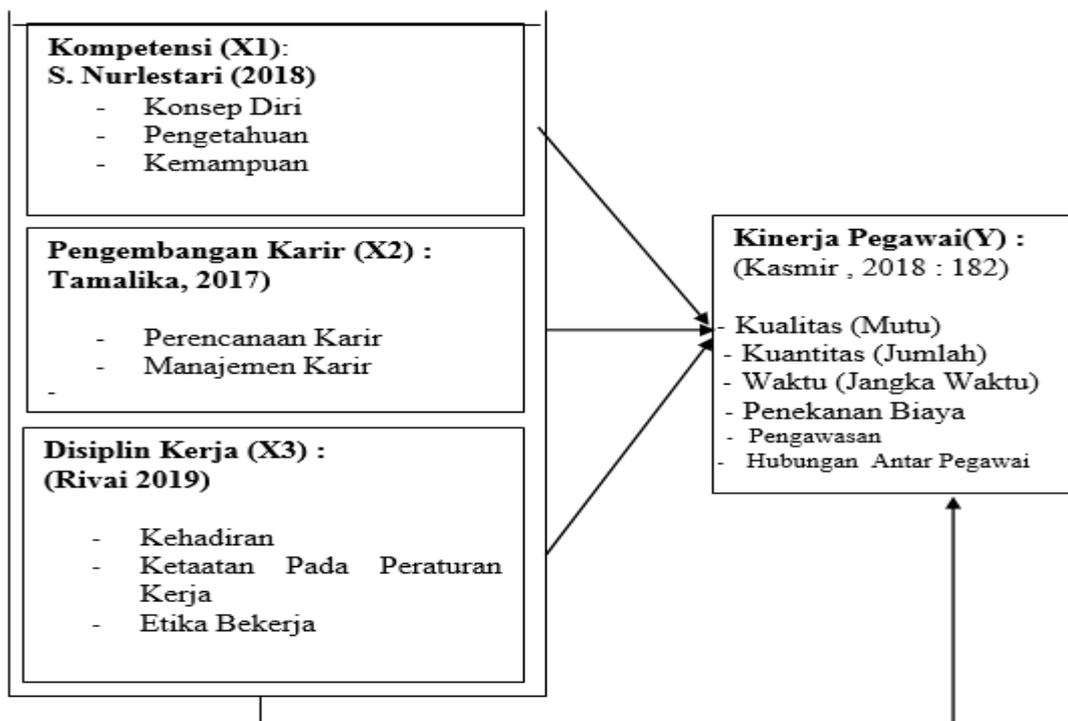
dari sikap pegawai yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya dan banyaknya pegawai yang tidak paham dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Padahal sudah tertera jelas tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai tersebut.

Keadaan dan kondisi yang terjadi di kantor serta pendapat para ahli di atas didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Nuraeni dan Arifin (2021) yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Way Kanan. Hasil penelitian menyatakan bahwa jika kompetensi, disiplin, serta pengembangan karier secara simultan (serentak) maupun parsial (mandiri) signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja pegawai yang membuktikan bahwa kompetensi, disiplin serta pengembangan karir berpengaruh ataupun ada hubungan terhadap para kinerja pegawai dengan kualitas persentasenya merupakan hasil hipotesis atau variabel asing/berbeda yang tak diteliti peneliti pada penelitian.

Berdasarkan dari observasi awal peneliti dapat di lihat bahwa kedisiplinan pegawai masih kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang telat datang ke kantor setiap bulannya. Selain itu, informasi yang penulis temukan di mana masih terdapat pegawai yang masih berbincang dan duduk santai di jam- jam kerja dan beberapa pegawai kebanyakan istirahat di jam bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru masih belum optimal.

Dari uraian diatas penelitian tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Barru ”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Barru.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Barru.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru.
4. Diduga terdapat pengaruh Kompetensi, Pengembangan karir dan Disiplin kerja dan Kebudayaan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena data hasil penelitian diukur dan dikonversikan dalam bentuk angka-angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru yang berlokasi di Jalan Andi Bau Massepe Nomor 64 Kelurahan Mangempang Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan November sampai Desember Tahun 2022

Adapun jumlah populasi yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barru yaitu sebanyak 51 orang terdiri dari 21 laki laki dan 30 perempuan yang mana terdapat 32 Pegawai Negeri Sipil dan 19 orang tenaga honorer. Untuk menghasilkan objektivitas dalam penelitian ini sehingga sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 51 orang terdiri dari 32 orang perempuan dan 19 orang laki laki. Maka sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 51 orang atau keseluruhan dari jumlah populasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Table 1. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		"Standardized Coefficients"		Sig.	"Collinearity Statistics"	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	1.187	3.485		340	.735		
Kompetensi X1	.261	.106	.345	2.469	.017	.403	2.483
Pengembangan Kariri X2	.348	.031	.400	4.305	.000	.911	1.098
Disiplin Kerja X3	.201	.089	.304	2.245	.030	.420	2.335

Sumber data ,diolah 2022

Berdasarkan hasil data SPSS versi 26 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1.187 + 0.261X_1 + 0.348 X_2 + 0,201X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,187 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, pengembangan karir, dan Disiplin kerja nilainya tetap konstan maka kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan akan naik
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0.261 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan sebesar 0.261, sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kompetensi sebesar 0,081 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,485 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan sebesar 0,348 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pada kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,201 ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan sebesar 0,201 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pada kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan (Y), berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t- hitung $>$ t-tabel (2,469 $>$ 2,010) dan nilai sig.t $0.017 <$ 0.05 yang dapat diartikan tidak signifikan maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan, sehingga hal dapat disimpulkan variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan
2. Pengembangan Karir (X_2) terhadap kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan (Y), berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t- hitung $>$ t-tabel (4.305 $>$ 2,010) dan nilai sig.t $0,000 <$ 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak. dan H_1 diterima artinya variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan.
3. Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t- hitung $>$ t-tabel yaitu (2.245 $>$ 0,100) dan nilai sig.t $0,030 <$ 0,05 maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 di tolak artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.643	3	59.214	26.820	.000 ^b
	Residual	103.769	47	2.208		
	Total	281.412	50			

Dependent Variable: Y Predictors: constant X1 X3 X3

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan Disiplin kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan.

Karena dimana F-hitung menunjukkan angka sebesar (26.820 > 3.97 dengan signifikan, F sebesar 0.000 < 0,005. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menerima H1 dan menolak H0 sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas, yakni kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi (X1) nilai beta 0.261, pengembangan karir (X2) dengan nilai beta 0.349, dan disiplin kerja (X3) dengan nilai beta 0.201 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X2) pengembangan karir yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan dengan nilai beta 0.349

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.631	.608	1.48588	2.023

a. Predictors: Constant X3 X2 X1

b. Dependent Variable: Y Sumber Data : Diolah, 2022

Data Tabel diatas menunjukkan bahwa, besarnya nilai $r_{hitung} = 0.795$ pada $\alpha = 0,05$ pada $N = 36$, dan nilai koefisien determinan atau *R Square* (R^2) = 0.631 atau 63.1 %. Hasil uji tersebut membuktikan bahwa sekitar 63.1 % variasi nilai variabel Y ditentukan oleh variabel X1 dan X2 sedangkan sisanya 33,9 % dipengaruhi oleh faktor determinan lain. Dari hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel Y dalam interpretasi berkategori kuat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, pada uji t pada variabel kompetensi (X_1) menghasilkan nilai t- hitung $>t$ -tabel ($2,469 > 2,010$) dan nilai sig. ($0,01 < 0,005$) maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umiyati (2021) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang. Hasil dari penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan dikatakan terdapat pengaruh yang positif. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394. Dengan demikian hipotesis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang sudah teruji.

Selain itu, hasil penelitian diatas juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Tanjung (2021) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya kelancaran proses kegiatan pekerjaan di kantor, Dimana kompetensi pegawai ini meliputi kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan dan keahlian serta memiliki sikap yang baik, Apabila kompetensi pegawai baik maka akan baik pula kinerja pegawai yang ada di kantor.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan pada uji t pada variabel pengembangan karir (X_2) menghasilkan nilai t- hitung $>t$ -tabel ($4,305 > 2,010$) dan nilai sig. ($0,000 < 0,005$) maka dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan.

Dengan adanya program pengembangan karier, hal ini akan meningkatkan kinerja bagi pegawai agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan di lingkungan kantor. 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 organisasi dalam kantor.

Menurut Martoyo (2010, hal. 61), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir

pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi semakin berkembang dengan pesat. Hal ini relevan dengan hipotesis penelitian ini bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh kantor dinas pendidikan dan kebudayaan demi meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Muhammad Isa dan Adek Irawan (2019) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dinas perpustakaan dan kearsipan, pada uji t pada variabel Disiplin kerja (X3) menghasilkan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,245 > 2,010$) dan nilai sig. ($0,030 < 0,050$) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan dan kebudayaan.

Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini disebabkan karena merasa bertanggung jawab akan tugas mereka dan para pegawai sadar bahwa dengan kedisiplinan maka mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik akan dapat menggunakan waktu seefisien dan seefektif mungkin sehingga pegawai dapat bekerja tanpa pengawasan dari pimpinan. Pegawai mengetahui bahwa mereka selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaannya, agar mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan. Selain itu pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh dan selalu menghargai waktu dalam bekerja.

Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Aldo Septama, 2019 Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan arsip daerah Provinsi Kepulauan Riau, Berdasarkan hasil penelitian yaitu pada regresi linear sederhana diperoleh hasil berdasarkan uji-t diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel artinya Disiplin berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Selanjutnya berdasarkan Koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa Disiplin berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, disiplin kerja (simultan)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu ($19,507 > 3,98$) dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dimaknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel

(X) yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan Disiplin kerja terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Barru, sehingga dapat dimaknai bahwa ketiga variabel tersebut variabel (X) apabila bekerja secara bersama-sama maka kinerja Pegawai akan berpengaruh positif dan signifikan, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai 19,507 berbanding F-tabel hanya mencapai 3,98, begitu pula angka sign 0.000 jauh dari batas standar, 0.05%.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Agustana

Mulyana (2021), Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan, pertanian dan perikanan Kabupaten Tasikmalaya, Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji koefisien regresi simultan serta T statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi(X1) pengembangan karir (X2) disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), begitu pula hasil uji F statistik menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi nilai beta 0.261, pengembangan karir dengan nilai beta

0.348 dan disiplin kerja dengan nilai beta 0.201, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir (X2) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan karena variabel pengembangan karir (X2) mempunyai nilai tertinggi standardized coefficients 0.348.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan, Pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh kantor dinas pendidikan dan kebudayaan demi meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan daripada penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
4. Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir, dan Disiplin kerja sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustana, Mulyana, A. H. M. A. D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Aldo, Septama, Putra. (2019). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Volume 1, No. 1, ISNN 23556919. Jurnal Online Mahasiswa.

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Awaludin, K. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja Dan Job Involvement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Banyumas (Doctoral Dissertation, Universitas Jenderal Soedirman)*.
- Dwinanda, G. (2022). *Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property*. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). *Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan*. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Edison, Emron., Yohny, Anwar., Imas, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32-40.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Firman, A. (2021). *The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar*. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- 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.
- Harahap, M. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Mandailing Natal (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan)*.
- Hartanti, H., Lantara, I., & Suhartono, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Bantul (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha)*.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Kadir, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Dinas*.
- Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)*.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lubis, A. H., & Tanjung, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera Utara (Doctoral Dissertation, Umsu)*.
- Lubis, A. K. (2019). *Pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara)*.
- Mahmudah, Y. U. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jember) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember)*.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua. BPFE. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L., dan John, H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Namirah, D., Hastuti, A. R. Y., Taufik, H. M., & Montundu, Y. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi Tenggara*.
- Nuraeni, N., & Arifin, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan*. Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis, 6(1), 113-120.
- Rahayu, E. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan (Doctoral dissertation)*.
- Rizal, W. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Dumai (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta. Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. YKPN.
- Siti, Nurlestari. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang)*. Skripsi. Universitas

Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten).

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suryanto, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pemalang (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal)*.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Penerbit Media Group.
- Tandibua, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Donggala (Doctoral Dissertation, Universitas Tadulako)*.
- Umiyati, U. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Magelang (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta)*.
- Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 858-868.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.