

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA SULAWESI SELATAN

Alfira Nuril Badriana Ningrum Mujianto^{*1}, Maryadi², Harlinda Harniati Arfan³

^{*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}alfiramujianto@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh secara parsial pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. (2) Menganalisis pengaruh secara simultan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. (3) Menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Sampel ditentukan berdasarkan rumus *sloving*, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Pengembangan karir merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to: (1) Analyze the partial influence of career development, work motivation and competence on employee performance. (2) Analyze the simultaneous influence of career development, work motivation and competency on employee performance. (3) Analyze the variables that most dominantly influence performance.

The sample was determined based on the sloving formula, so that a sample of 100 employees was obtained. Data collection techniques use questionnaires and multiple linear regression methods.

The research results show that: (1) Partially, career development has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance. (2) Simultaneously career development, work motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance. (3) Career development is the most dominant variable influencing employee performance.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Competency and Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan didalam keefektifan organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi.

Dalam organisasi apapun, kinerja pegawai menjadi skala prioritas pihak manajemen. Selama ini masih banyak dijumpai pegawai yang mempunyai kompetensi

yang kurang memadai di banyak organisasi baik pemerintah maupun swasta, hal ini bisa dilihat dengan kinerja yang kurang. Masalah lain akan timbul pada saat pegawai yang sebetulnya mempunyai potensi dan kompetensi yang baik dan memadai untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan akan tetapi mereka tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik yang dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya (Nugraha., *et al* 2021).

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Pengembangan karir ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi meliputi: pendidikan, pelatihan, dan promosi (Marpaung., *et al* 2019). Pemahaman tentang kebutuhan atau keinginan para pegawai sangat diperlukan. Salah satu kebutuhan atau keinginan dari setiap pegawai adalah mendapatkan kesempatan untuk meniti karir dengan baik. Pegawai termotivasi meningkatkan kinerja salah satunya dikarenakan ada jaminan karir yang jelas. Artinya setiap pegawai yang memperlihatkan kinerja dengan prestasi kerja yang baik, akan memperoleh kesempatan untuk meningkatkan karirnya dengan baik pula. Sebaliknya, jika pegawai yang kurang berprestasi dalam karir tidak akan mendapat kesempatan peningkatan karir.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2023), motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Maryadi (2023) memberikan motivasi kepada pegawai melalui indikator kesesuaian gaji, pemberian penghargaan, pemberian tunjangan dan pembekalan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Djaharuddin (2021) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Permasalahan ini tampak dari beberapa fenomena yang penulis amati, yaitu; adanya beberapa pegawai sering terlambat masuk kantor. Berikut merupakan data absensi pegawai ASN Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai ASN Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Tepat Waktu		Telat Datang		Pulang Cepat		Izin/Sakit		Tanpa Keterangan	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Januari	226	26	11,5	141	62,4	10	4,4	43	19,0	6	2,6

Bulan	Jumlah Pegawai	Tepat Waktu		Telat Datang		Pulang Cepat		Izin/Sakit		Tanpa Keterangan	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Februari	226	3	1,33	157	69,4	12	5,3	42	18,6	12	5,3
Maret	226	42	18,5	144	63,7	4	1,7	33	14,6	3	1,3
April	226	41	18,1	132	58,4	10	4,4	37	16,4	6	2,3
Mei	226	10	4,42	153	67,7	15	6,6	43	19,0	5	2,2
Juni	226	42	18,5	134	59,3	4	1,7	39	17,2	7	3,1
Juli	226	16	7,1	143	63,3	18	7,9	41	18,1	8	3,5
Agustus	226	26	11,5	144	63,7	12	5,3	39	17,2	5	2,2
September	226	18	7,9	141	62,4	15	6,6	44	19,4	8	3,5
Oktober	226	11	4,8	124	54,8	19	8,4	59	26,1	13	5,7
November	226	29	12,8	122	54,0	9	4,0	48	21,2	18	7,9
Desember	226	55	24,3	112	49,5	13	5,7	41	18,1	5	2,2

Sumber: Subbagian Kepegawaian, Tata Usaha, dan Rumah Tangga Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan (2023)

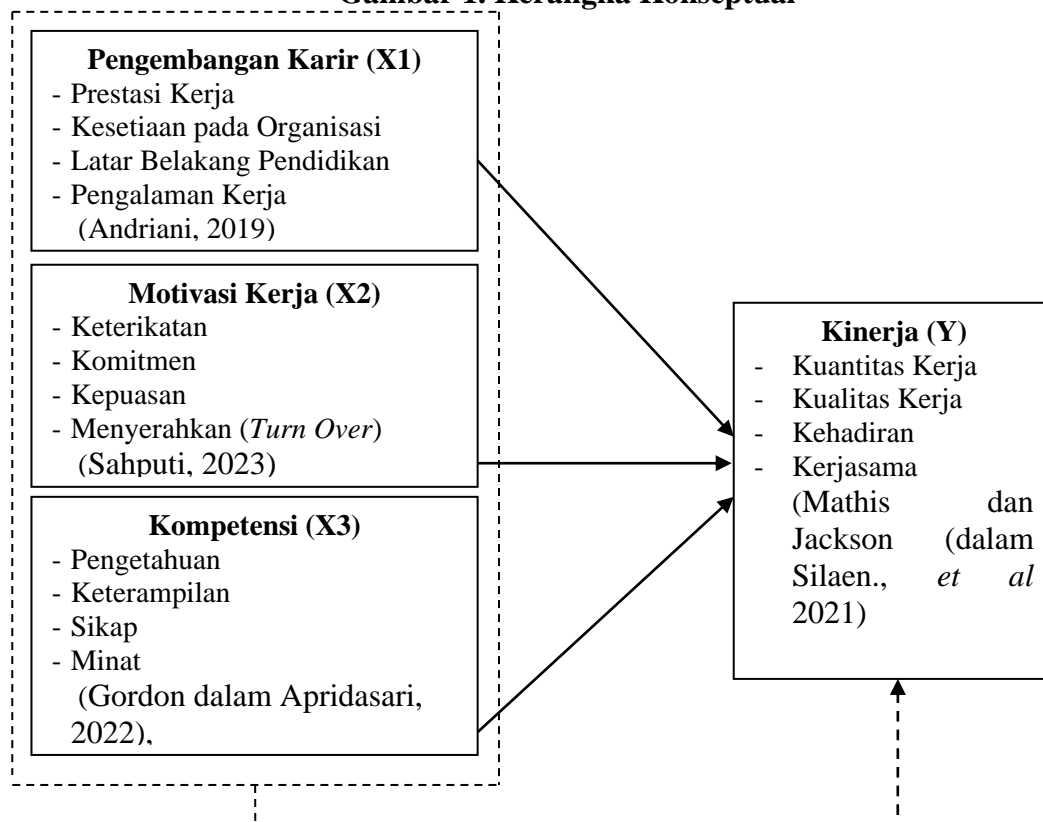
Pada tabel di atas, diketahui bahwa terjadi fluktuasi kehadiran pegawai ASN Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan, dimana dari total keseluruhan pegawai selama 1 tahun terakhir dominan pada bulan Desember yakni sebesar 55%, pegawai yang telah datang dikantor pada bulan Februari yakni sebesar 69,4%. Pegawai yang pulang cepat dengan berbagai alasan dominan berada pada bulan Oktober, adapun pegawai yang izin karena sakit dan dibuktikan dengan surat sakit dominan pada bulan Oktober yakni sebesar 26,1%. Sedangkan responden yang tanpa keterangan dominan pada bulan November yakni sebesar 7,9%. Berdasarkan data tersebut, akan berdampak pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan atau atasan dapat memperhatikan lagi tingkat absensi pegawai, bila perlu pegawai diberikan sanksi etik atau surat peringatan agar kedepannya pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Adapun fenomena lain yang penulis amati adalah adanya beberapa pegawai melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan tugas kantor, seperti berbicara dengan rekan kerja, bermain *handpone*. Selain itu, adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif, hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang suka menunda-nunda tugas, adanya beberapa pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor misalnya pegawai tidak masuk kerja dengan alasan urusan keluarga yang sesungguhnya tidak penting. Hal tersebut terindikasi bahwa pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, melihat tanggung jawab merupakan salah satu faktor intrisik dalam yang dapat membentuk motivasi, sehingga tidak bertanggung jawabnya pegawai atas pekerjaannya bisa dilihat bahwa motivasi kerja dari pegawai tersebut masih kurang. Selain mengenai motivasi kerja dan pengembangan karir, penulis melihat kompetensi pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dalam menyelesaikan tugas masih kurang. Masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi mereka sesuai dengan arahan dari atasannya, terutama menyangkut kegiatan masing-masing Sub Bagian dan para Seksi baik kegiatan internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis meneliti lebih jauh mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Alasan lain peneliti mengambil judul mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah karena pengembangan karir memiliki peran yang paling penting menyangkut kinerja pegawai dalam instansi pemerintah. Apabila instansi tidak memperhatikan karir setiap pegawai dalam instansi maka akan berdampak pada kualitas kerja setiap pegawai dan kualitas kerja setiap pegawai tersebut akan bisa berdampak pada kinerja setiap pegawai di dalam instansi, untuk itu wajib bagi instansi mengadakan pengembangan karir pada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu kompetensi dan motivasi kerja juga dianggap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan. Motivasi kerja dan kompetensi merupakan faktor yang paling penting dan sangat menguntungkan kemajuan dalam sebuah instansi pemerintahan, apabila setiap pegawai mempunyai kompetensi dan motivasi kerja yang bagus di instansi maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam instansi dan setiap pegawai dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja dan kemajuan instansi itu sendiri.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka secara sederhana kerangka konseptual yang penulis susun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Merujuk pada rumusan masalah, kerangka pikir dan kerangka konsep yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.
2. Diduga secara simultan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.
3. Diduga pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan korelasional. Lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan yang beralamat di Jalan Jalan Sultan Alauddin No.102, Pa'baeng-Baeng, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan mulai dari persiapan sampai dengan berakhirnya penulisan adalah selama 1 bulan yakni bulan Januari sampai dengan Februari 2024. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang pegawai dengan teknik pengambilan menggunakan rumus *Slovin*. Data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisis data terdiri dari uji kualitas data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan kofesien determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji kualitas data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dengan tujuan untuk mengetahui kevaliditan instrumen serta konsistensi hasil pengukuran. Untuk lebih jelasnya uji validitas dan reabilitas dapat lihat pada tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,712	0,195	0,000	Valid
	P2	0,749	0,195	0,000	Valid
	P3	0,702	0,195	0,000	Valid
	P4	0,654	0,195	0,000	Valid
	P5	0,713	0,195	0,000	Valid
	P6	0,716	0,195	0,000	Valid
	P7	0,747	0,195	0,000	Valid
	P8	0,768	0,195	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X_1)	P1	0,522	0,195	0,000	Valid
	P2	0,636	0,195	0,000	Valid
	P3	0,649	0,195	0,000	Valid
	P4	0,719	0,195	0,000	Valid
	P5	0,766	0,195	0,000	Valid
	P6	0,524	0,195	0,000	Valid

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r Tabel	Sig.	Keterangan
	P7	0,392	0,195	0,000	Valid
	P8	0,660	0,195	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	P1	0,466	0,195	0,000	Valid
	P2	0,588	0,195	0,000	Valid
	P3	0,542	0,195	0,000	Valid
	P4	0,551	0,195	0,000	Valid
	P5	0,659	0,195	0,000	Valid
	P6	0,679	0,195	0,000	Valid
	P7	0,611	0,195	0,000	Valid
	P8	0,357	0,195	0,000	Valid
Kompetensi (X ₃)	P1	0,466	0,195	0,000	Valid
	P2	0,650	0,195	0,000	Valid
	P3	0,630	0,195	0,000	Valid
	P4	0,501	0,195	0,000	Valid
	P5	0,543	0,195	0,000	Valid
	P6	0,475	0,195	0,000	Valid
	P7	0,508	0,195	0,000	Valid
	P8	0,483	0,195	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas setiap pernyataan pada variabel penelitian menunjukkan nilai yang valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} (*Correlated item-total correlations*) $\geq r_{tabel}$ dan nilai Sig. $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,866	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₁)	0,759	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,685	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,633	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Data pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja pegawai sebesar $0,866 \geq 0,60$, variabel pengembangan karir sebesar $0,759 \geq 0,60$, variabel motivasi kerja sebesar $0,685 \geq 0,60$ dan variabel kompetensi sebesar $0,633 \geq 0,60$. Hal ini menunjukkan data pada penelitian ini bisa diuji lebih lanjut, karena memiliki nilai yang *reliabel*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan metode koefisien regresi. Adapun analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-6,810	3,668
Pengembangan Karir	,521	,120
Motivasi Kerja	,324	,140
Kompetensi	,370	,102

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

$$Y = -6,810 + 0,521(X1) + 0,324(X2) + 0,370 (X3)$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar -6,810 dapat diartikan apabila variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebesar -6,810.
2. Nilai koefisien (β_1) pada variabel pengembangan karir bernilai positif yaitu sebesar 0,521, artinya setiap perubahan pada variabel pengembangan karir sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebesar 5,21% dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kompetensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.
3. Nilai koefisien (β_2) pada variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,324, artinya setiap perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebesar 3,24% dengan asumsi variabel pengembangan karir dan kompetensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.
4. Nilai koefisien (β_3) pada variabel kompetensi bernilai positif yaitu sebesar 0,370, artinya setiap perubahan pada variabel kompetensi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebesar 3,70% dengan asumsi variabel pengembangan karir dan motivasi kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Untuk lebih jelasnya, hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,810	3,668		-1,857	,066

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pengembangan Karir	,521	,120	,435	4,340	,000
Motivasi Kerja	,324	,140	,239	2,308	,023
Kompetensi	,370	,102	,258	3,620	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 4,340 dan t_{tabel} sebesar 1,660 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 2,308 dan t_{tabel} sebesar 1,660 dengan taraf signifikansi sebesar 0,023.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 3,620 dan t_{tabel} sebesar 1,660 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000.

Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1528,363	3	509,454	43,060	,000 ^b
Residual	1135,797	96	11,831		
Total	2664,160	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2024.

Data pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 43,060 \geq F_{tabel} 2,70$.

Uji Kofesien Determinasi (R^2)

Uji kofesien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,574	,560	3,440

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Data pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa sebesar 57,4% kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi. Sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Beta (Variabel Dominan)

Dari ketiga variabel independen (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dengan nilai beta tertinggi adalah pengembangan karir yakni sebesar 0,435. Selain itu, pengaruh paling dominan dapat dilihat dari nilai t_{hitung} tertinggi, dimana nilai t_{hitung} tertinggi adalah pengembangan karir yaitu sebesar 4,340. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan variabel paling dominan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji statistik pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa karir yang telah ditetapkan instansi sebagai penghargaan yang telah dicapai pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Peneliti menyimpulkan jika pengembangan karir tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena tingkat pengembangan karir yang tinggi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko dalam Marpaung, *et al* (2019) menyatakan bahwa, pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk merencanakan karirnya. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga pengembangan karir mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin., *et al* (2023), menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai UIN Alauddin Makassar. Juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agussalim et al., 2021) hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat terbukti H1 diterima.

Berdasarkan hasil uji statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan motivasi kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebab motivasi dalam bekerja merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Putri & Frianto (2019), bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak instansi jika instansi tersebut menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Maryadi (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fajar TV di Kota Makassar. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Harlinda Harniati Arfan (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Mengingat kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Safrizal (2022), bahwa dalam mencapai kinerja pegawai yang baik tentunya diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, diperlukan pula perilaku dan sikap yang baik dari setiap pegawai untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha., *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Secara Simultan Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal

ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin menunjukkan kemampuan yang dimiliki, wawasan dan pengetahuan bagi pegawai semakin berkembang sesuai yang diharapkan sehingga jenjang karir pegawai juga semakin meningkat serta berkembang sesuai dengan berjalanya waktu dan posisi atau jabatan juga akan semakin meningkat. Hal ini juga didorong oleh kemauan yang keras dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang diharapkan.

Selain memperhatikan pengembangan karir yang dimiliki pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja yang ada di instansi pemerintah. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal lain terpenting yang harus dilakukan adalah memperhatikan kompetensi yang ada pada pegawai. Selain itu kompetensi yang ada harus dikelola dengan baik agar berdampak positif bagi kinerja pegawai. Apabila hal tersebut sudah diperhatikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 57,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa sebesar 57,4% kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. misalnya disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trisnayanti., *et al* (2020) bahwa secara simultan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan

Dari ketiga variabel independen (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir, maka pegawai akan merasa adanya kepastian karir yang akan diraih di masa yang akan datang diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Berdasarkan analisis mengenai peluang karir bagi pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan berdasarkan kenyataan empirik, bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan formal S1 dan sebagian besar pula bermasa kerja kurang dari 5 tahun serta mayoritas pegawai adalah laki-laki. Dengan demikian diperlukan perencanaan karir dan manajemen karir yang tepat bagi sumber daya manusia di usia yang sangat produktif tersebut. Sehingga pegawai dapat mengembangkan diri untuk melaksanakan semua tugas-tugasnya untuk mendukung kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali, *et al* (2019), bahwa pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik daripada yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan

hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial, perasaan bangga dan lain sebagainya. Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} pengembangan karir (X_1) sebesar 4,340, motivasi kerja (X_2) sebesar 2,308 dan kompetensi (X_3) sebesar 3,620. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,660, dengan demikian secara parsial pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.
2. Nilai F_{hitung} sebesar 43,060 dan F_{tabel} sebesar 2,70. Dengan demikian pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan.
3. Pengembangan karir (X_1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Beta tertinggi adalah pengembangan karir (X_1) yaitu sebesar 4,340.
4. Kinerja pegawai ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi sebesar 57,4%, sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, A., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3155>
- Ali, Verawaty., *at al.* (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), Vol. 5, No. 1, (<https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/jim/article/view/936/801>), diakses 13 November 2023).
- Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *Skripsi Unniversitas Islam Negeri Alauddin Makassar*. (Online), (<https://repositori.uin-alauddin.ac.id/16833/1/Iin%20Sri%20Andriani.pdf>), diakses 12 November 2023.
- Apridasari, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Rokan Hilir. *Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. (Online), (<https://repository.uin->

- suska.ac.id/60035/2/SKRIPSI%20RIZKI%20APRIDASARI.pdf), diakses 14 November 2023.
- Djharuddin, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Keluarga Berencana terhadap Penanggulangan HIV & AIDS di Kabupaten Fakfak (Papua Barat). *YUME : Journal of Management*, (Online), Vol. 4, No. 2 (<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/949>, diakses 13 November 2023).
- Harlinda. H. A. (2021). Motivation and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research (JISSR)*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<https://media.neliti.com/media/publications/347477-motivation-and-work-environment-on-emplo-d2a15251.pdf>, diakses 12 Desember 2023).
- Marpaung, A., et al. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Bussines Journal*, (Online), Vol. 2, No. 1 (<https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/16>, diakses, 12 November 2023).
- Maryadi. (2023). The Impact of Job-Related Stress, Employee Motivation and Job Satisfaction on The Performance of Employees. *JMB (Jurnal Manajemen Bisnis)*, (Online), Vol. 10, No. 2 (<http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/1214/>, diakses 12 Desember 2023).
- Nugraha, D. A., et al. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, (Online), Vol. 6, No. 1, (<https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/jurnalattadbir/article/view/5886>, diakses 13 November 2023).
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*. (Online), Vol. 7, No. 2, (<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26504>, diakses 13 November 2023).
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Prubalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Sahputri, W. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Luar Kota. *Skripsi Universitas Batanghari Jambi*. (Online), (<http://repository.unbari.ac.id/2756/1/WIDYA%20BUNGA%20SAHPUTRI%201900861201068.pdf>), diakses 4 November 2023.
- Silaen, N. R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama.

- Trisnayanti, N. M. A., *et al.* (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *Jurnal EMAS, (Online)*, Vol. 3, No. 12 (<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4344>, diakses 12 Desember 2023).
- Wahyudin, R. F., *et al.* (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Cash Flow, (Online)*, Vol. 2, No. 3, (<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/4105>, diakses 10 November 2023).