Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

Dampak Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Safrida[1*], Andirwan[2], Samrah[3], Rusman Nopriady Rahman[4]
Email korespondensi: **syafrida168x@gmail.com**
[1*,2,3,4]Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang, serta untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 51 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang, sementara Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di lembaga yang sama. Secara simultan, variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: *Kompetensi; Kinerja karyawan; Pengembangan karir*

This work is licensed under a **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) kini dianggap memiliki peran yang semakin penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi dan instansi pemerintah menyadari bahwa keunggulan kompetitif dapat diberikan oleh unsur manusia dalam organisasi. Strategi dan inovasi pun dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM dianggap sebagai unsur yang sangat vital dalam organisasi, karena perannya yang sangat penting dalam implementasi strategi, sebagai pelaksana utama dari rencana tersebut. Dengan adanya SDM yang berkualitas, kinerja optimal dapat dicapai oleh organisasi atau instansi pemerintah, sesuai dengan harapan yang diinginkan, baik oleh individu maupun kelompok. Tujuan organisasi atau instansi pemerintah pun dapat dicapai dan diwujudkan. (Sudaryo, t.t.)

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kualitas kinerja pegawai yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi, baik pemerintah maupun swasta, harus dapat ditingkatkan, karena pegawai dianggap sebagai aset yang paling penting dalam organisasi. Agar kinerja pegawai dapat

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

ditingkatkan, dukungan yang baik harus diberikan oleh organisasi atau instansi pemerintah kepada pegawai. (Sutrisno, 2010)

Menurut (Arifuddin, 2022) Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi". Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Asfar & Anggraeni, 2020) Kinerja pegawai yang baik sangat diharapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat, sehingga tujuan dapat dicapai dan diwujudkan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di kantor tidak hanya dipandang sebagai formalitas, tetapi harus dinikmati dan dirasakan, sehingga kebosanan dapat dihindari dan semangat serta ketekunan dalam beraktivitas dapat ditingkatkan.

Menurut (Ali & Alimuddin, 2021) Selain memperhatikan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, perusahaan harus memperhatikan kompetensi. Kompetensi memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor BANK SULSELBAR Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang, ditemukan beberapa permasalahan, di antaranya terkait pengembangan karir dan kompetensi. Dalam pengamatan peneliti, pengembangan karir di Kantor BANK SULSELBAR Cab. Pembantu Alla didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah lama bekerja cenderung dipromosikan ke golongan jabatan (grade) yang lebih tinggi, sementara pegawai yang baru bekerja tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, pelatihan yang sesuai dengan job specification jarang diadakan, dan jenjang pendidikan tidak dijadikan syarat untuk promosi jabatan tertentu. Dari segi kompetensi, masih ada pegawai yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Beberapa pegawai juga belum menguasai penggunaan peralatan kantor. Kurangnya keterampilan dalam bekerja menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu menurut (Afriska, 2017) Penelitian ini menguji pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Belinyu, Kabupaten Bangka. Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung (15,162) lebih besar dari Ftabel (2,98), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari alpha pada taraf signifikan 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel independen (pengembangan

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

karir, motivasi kerja, dan kompetensi) secara simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,594 atau 59,4%, yang berarti variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 59,4% oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi. Sisa 40,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Penelitian terdahulu menurut (Liana, 2018) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). Hasil penelitian menujukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan dan parsial antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yang mempunyai pengaruh yang paling besar adalah variabel kompetensi yaitu sebesar 0.484.

Penelitian terdahulu menurut (Pertiwi dkk., 2019) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon. Berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor DPMPTSP Kota Cirebon. Untuk Uji Simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 19.455> dari nilai Ftabel 2,91. Ini artinya variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor DPMPTSP Kota Cirebon. Melihat uraian masalah yang telah ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul 'Dampak Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Studi Literatur

Pengembangan Karir

Menurut (Pawerangi & Kamase, 2022) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemapuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Effendy & Sunarsi, 2020) Pengembangan karir merujuk pada usaha individu untuk mengembangkan diri guna mencapai tujuan karir yang telah direncanakan. Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk menyelaraskan kebutuhan pegawai dengan peluang karir yang ada dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, baik dalam merencanakan karir di masa sekarang maupun di masa depan. Menurut Handoko 2014;29 (Surya, 2016)Indikator Pengembangan karir ada tiga, yaitu Latar belakang pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. (Adianita dkk., 2017). Kompetensi merujuk pada karakteristik individu yang memengaruhi efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Karakteristik ini berhubungan langsung dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan untuk menilai apakah seseorang dapat berkinerja prima dan efektif di tempat kerja dalam situasi tertentu. Kompetensi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, kompetensi juga mencerminkan landasan dasar karakteristik individu yang menunjukkan pola pikir atau perilaku, kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi, serta mendukung keberhasilan dalam jangka waktu yang cukup lama. (Pawerangi & Kamase, 2022) medefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berprilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. (Andi, 2023) menyatakan bahwa secara rinci ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu Keterampilan/Keahlian (*Task Skills*), Keterampilan Manajemen (*Task Management Skills*), Keterampilan mengambil tindakan/keputusan (*Contigency Management Skills*), Keterampilan bekerjasama (*Job Role Enviroment Skills*) dan Keterampilan menyesuaikan diri (Transfer *Skills*).

Kinerja Karyawan

Menurut (Arianty, 2014) Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja menggambarkan sejauh mana hasil yang dicapai mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen kinerja mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja di dalamnya. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi.

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

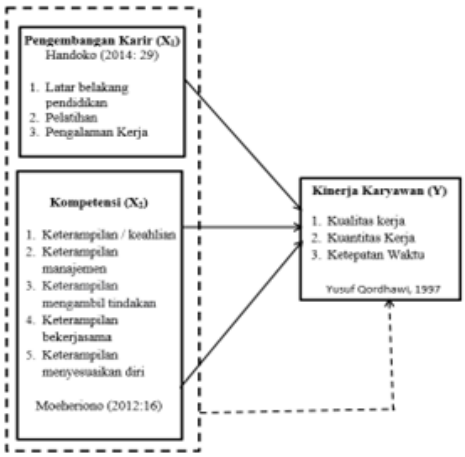
Menurut Arianty (2014), kinerja merupakan hasil dari kombinasi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Meskipun seseorang memiliki kesediaan dan keterampilan yang baik, keduanya tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja dapat dipandang sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia mencakup prestasi kerja atau hasil yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama periode waktu tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Ali dkk. (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Robbins (2002; 144), sebagaimana dikutip dalam jurnal Ulfa & Ridwan (2015), mengungkapkan bahwa indikator keberhasilan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan diukur melalui beberapa faktor, yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Adapun Hipotesis dalam Penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang.
2. Diduga Variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

Metode Analisis

Metode analisis deskriptif adalah metode statistik yang menggambarkan sifat-sifat data. Penggunaan statistik deskriptif dengan maksud untuk memperoleh gambaran Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang dengan menggunakan skala likert.

Dalam (Sugiono, 2020) Teknik analisis deskriptif dengan bantuan tabel frekuensi dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur terdiri dari, untuk jawaban Sangat Setuju (SS) responden diberi skor 5, untuk jawaban Setuju (S) responden diberi skor 4, untuk jawaban Ragu-Ragu (RR) responden diberi skor 3, untuk jawaban Tidak Setuju (TS) responden diberi skor 2. Dan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) responden diberi skor 1.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk menentukan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner sah atau valid. Validitas juga mencakup aspek kecermatan dalam pengukuran. Prosedur uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung yang diperoleh melalui analisis SPSS dengan nilai r-tabel. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid. Penelitian ini menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	r table	Keterangan
Pengembangan Karir X_1	X_1.1	0.680	0.275	Valid
	X_1.2	0.572	0.275	Valid
	X_1.3	0.340	0.275	Valid
Kompetensi X_2	X_2.1	0.319	0.275	Valid
	X_2.2	0.276	0.275	Valid
	X_2.3	0.315	0.275	Valid
	X_2.4	0.426	0.275	Valid
	X_2.5	0.637	0.275	Valid
Kinerja Karyawan Y	Y_1	0.818	0.275	Valid
	Y_2	0.938	0.275	Valid
	Y_3	0.461	0.275	Valid

Berdasarkan tabel tersebut, hasil analisis uji validitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai r-hitungdiperoleh dari output SPSS,

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

sementara nilai r-tabel dihitung berdasarkan sampel dengan derajat kebebasan (df) = (n-2). Dalam hal ini, df = 51 – 2 = 49, yang menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,275. Hasil analisis uji validitas pada butir pertanyaan keempat dari variabel yang ada dalam kuesioner menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian berupa kuesioner ini valid digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsitensi berupa data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetaui sejauh mana pengukuran yang dapat dipercaya atau dapat di andalkan. Pengukuran uji realibilitas dilakukan dengan metode one shot atau sekali ukur menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Apabila Cronbach`s alpha > 0,60 dapat dikatakan reliabel dan Cronbach`s alpha < 0,60 dapat dikatakan tidak reliabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	*Alpha Cronbach's*	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0.892 > 0,60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.650 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.202 > 0,60	Reliabel

Pada tabel 2 di atas diketahui bahwa variabel independen dan variabel dependen dengan nilai Cronbach`s alpha (a) > 0,60 dengan variabel X1 memiliki koefisien 0.892, variabel X2 memiliki koefisien 0.650 dan variabel Y memiliki koefisien 0.202.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.873	.640		4.490	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.117	.103	.153	1.138	.261
	KOMPETENSI	.356	.139	.345	2.558	.014
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Konstanta (a) sebesar 4,490 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara konstan oleh Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2), dengan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,490. Variabel independen Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai 1,138 yang menunjukkan arah positif, yang berarti bahwa peningkatan Pengembangan Karir akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang. Sementara itu, variabel independen Kompetensi (X2) dengan nilai 2,558 menunjukkan bahwa Kompetensi juga memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2), digunakan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717[a]	.514	.129	.26520
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR				

Berdasarkan tabel di atas, nilai dari R Square sebesar 0.514 yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh sebesar 0.514 atau (51,4 %), sedangkan sisanya sebesar 0.486 atau (48,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini misalnya variabel beban kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan berbagai variabel lainnya.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen secara parsial. Jika ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.873	.640		4.490	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.117	.103	.153	1.138	.261
	KOMPETENSI	.356	.139	.345	2.558	.014

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji t pada tabel tersebut, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,677. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh t-hitung secara parsial dengan nilai koefisien yang tercantum pada tabel di atas, sebagai berikut:

- Nilai koefisien Pengembangan Karir (X1) menunjukkan t-hitung sebesar 1,138, yang lebih kecil dari nilai t-tabel1,677, dengan nilai signifikansi 0,261, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang.
- Nilai koefisien Kompetensi (X2) menunjukkan t-hitung sebesar 2,558, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,677, dengan nilai signifikansi 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variable independen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan sigfikansi Fhitung dengan besaran yang diperoleh dari uji F, Jika nilai Sig > 0,05, atau Fhitung > dari Ftabel maka keseluruhan variable independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variable dependen (Y) . Jika nilai Sig < 0,05, atau Fhitung < dari Ftabel maka keseluruhan variable independen (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variable dependen (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.663	2	.332	24.715	.014[b]
	Residual	3.376	48	.070		
	Total	4.039	50			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR

Berdasarkan hasil ANOVA, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang menguji pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara keseluruhan signifikan. Nilai F yang tinggi (24,715) dan nilai signifikansi yang rendah (0,014) menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat keandalan yang cukup tinggi.

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang disajikan sebelumnya, berikut adalah pembahasan mengenai dugaan pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla, Kab. Enrekang

1. Pengaruh Parsial antara Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh parsial mengacu pada pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (dalam hal ini, Kinerja Karyawan) tanpa mempertimbangkan variabel lainnya dalam model.

1. Pengembangan Karir: Berdasarkan analisis yang dilakukan sebelumnya, variabel Pengembangan Karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung untuk Pengembangan Karir lebih kecil daripada t-tabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir dapat berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, dalam konteks ini, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang, tidak signifikan secara statistik.

   Dengan demikian, Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Artinya, meskipun pengembangan karir merupakan faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, peran langsungnya terhadap kinerja karyawan bisa jadi perlu dievaluasi lebih lanjut, atau faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar.

2. Kompetensi: Sebaliknya, Kompetensi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk Kompetensi lebih besar dari t-tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kompetensi memiliki pengaruh yang jelas dan signifikan terhadap bagaimana karyawan melaksanakan tugas mereka, yang secara langsung memengaruhi Kinerja Karyawan.

Kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman praktis sangat penting untuk meningkatkan kinerja di PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla.

2. Pengaruh Simultan antara Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh simultan mengacu pada pengaruh kedua variabel independen (Pengembangan Karir dan Kompetensi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dalam hal ini, kita mempertimbangkan efek gabungan dari Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

1. Berdasarkan hasil ANOVA yang telah dijelaskan sebelumnya, model regresi yang melibatkan Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai F-hitung yang tinggi (24,715) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan dengan baik. Hal ini berarti Pengembangan Karirdan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan, gabungan dari kedua variabel ini tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mendorong kedua aspek ini, karena meskipun satu variabel tidak terlalu signifikan secara individu, keduanya bersama-sama dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Pengembangan Karir (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara variabel Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Pengembangan Karir tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, kompetensi karyawan terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, secara simultan, kedua variabel tersebut, Pengembangan Karir dan Kompetensi, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun Pengembangan Karir memiliki pengaruh terbatas secara individual, kombinasi kedua variabel ini tetap memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja yang optimal di PT. Bank Sulselbar Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, fokus penelitian hanya terbatas pada satu cabang PT. Bank Sulselbar, yaitu Cab. Pembantu Alla Kab. Enrekang, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke cabang-cabang lain atau organisasi serupa di tempat lain. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan memperluas objek penelitian, mencakup lebih banyak cabang atau bahkan organisasi lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Kedua, dalam penelitian ini, variabel Pengembangan Karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan, yang bisa jadi dipengaruhi oleh faktor lain yang belum teridentifikasi, seperti budaya organisasi atau kebijakan internal perusahaan. Penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan variabel-variabel tambahan yang dapat memperjelas pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian yang lebih mendalam tentang mekanisme yang menghubungkan

Center of Economic Student Journal Vol. 7 No. 4, October 2024
e-issn : 2621 – 8186
DOI : https://doi.org/10.56750/csej.v7i4.1001

kedua variabel tersebut juga diperlukan untuk memahami lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih holistik.

Daftar Pustaka

Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi karyawan, emotional quotient dan self efficacy pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, *17*(1), 199.

Afriska, T. (2017). *Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*.

Ali, R., & Alimuddin, F. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, *8*(2), 113–126.

Ali, R., Tarring, A. D., & Putri, M. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Sidenreng Rappang. *Economics and Digital Business Review*, *5*(2), 386–396.

Andi, A. S. (2023). *ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI DALAM PERENCANAAN ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH DI ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN STUDI KASUS PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN*.

Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *14*(2).

Arifuddin, A. (2022). Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, *3*(1), 1–11.

Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *13*(1), 17–29.

Effendy, A. A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi mahasiswa terhadap kemampuan dalam mendirikan UMKM dan efektivitas promosi melalui online di kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *4*(3), 702–714.

Liana, Y. (2018). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur). *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, *12*(1), 26–31.

Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMS)*, *3*(1), 138–149.

Pertiwi, W., Saputra, A., & Rohaeni, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *14*(2), 320–329.

Sudaryo, A. (t.t.). Sofiati.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Andi*.

Sugiono, D. (2020). *Metode penelitian administrasi*.

Surya, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi IV PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *4*.

Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, *14*(4), 460–477.

Ulfa, M., & Ridwan, M. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, *3*(2), 311–339