

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur

Ade Jermawinsyah Zebua¹, Ratumas Hartha Delima², Irfan Widyanto³

Program Studi Manajemen, STIE-GK Muara Bulian – Jambi

Jl. Gajah Mada Telp. (0743) 23022

Email : adejermawinsyahzebua9@gmail.com

Abstract

This research is based on the existing phenomena showing that employees have not been able to work optimally in a government agency. The purpose of this study was to find out and obtain a study about the effect of career development, work motivation and competence on employee performance. This research is a quantitative descriptive study with a sample of 39 respondents, while the sampling technique used in this study is saturated sampling. In this study, the independent variables consist of career development, work motivation and competence, while the dependent variable is employee performance. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the method of data analysis using multiple linear regression analysis with t test, f test and R².

Keywords: *Career Development, Work Motivation, Competence, Employee, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu instansi pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 39 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R².

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai*



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi. Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia kaitanya dengan penentu kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang penting penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi demikian mencakup banyak hal seperti :

- a. Jumlah tenaga kerja dimiliki
- b. Masa kerja pekerja
- c. Status perkawinan dan juga jumlah tanggungan
- d. Jabatan yang pernah dipangku seseorang
- e. Tenaga karir yang pernah di inginkan



- f. Jumlah penghasilan
- g. Pendidikan dan pelayanan yang pernah ditempuh
- h. Keahlian khusus yang dimiliki pegawai
- i. Informasi lainnya mengenai kekayaan setiap pegawai

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur mengenai Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, Jadi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Tehnik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua) Data sekunder dapat berupa profil Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, tupoksi, struktur organisasi, dan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Data tersebut didapatkan dari pimpinan Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur. Sumberdata yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari lapangan yaitu kantor Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur yaitu data Pengembangan Karir Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan dalam metode ini adalah metode survey. Metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada atau mencari keterangan-keterangan secara faktual, tentang keadaan sosial dan ekonomi suatu kelompok atau pun suatu daerah. Sedangkan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Wawancara (*interview*)

Tehnik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang



pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

2. **Metode Kuesioner (Angket)**
Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur.
3. **Metode observasi**
Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya motivasi kerja dan kompetensi pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Tanjung Jabung Timur.
4. **Metode *literature***
Dengan menggunakan tehnik studi pustaka, yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, *literature* yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti guna mendapatkan teori-teori yang dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menganalisa data yang tersedia.

3. Hasil Penelitian

3.1 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir

Pada variable pengembangan karir, kuesioner di wakili 7 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban – jawaban responden dapat dilihat dari table 3.1

Table 3.1 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	indeks
		1	2	3	4	5			
1	Dengan jenjang pendidikan yang saya miliki saya akan mudah dalam mengembangkan karir.	0	6	4	22	7	39	147	29,4
2	Saya memiliki penguasaan teori sesuai dengan bidang ilmu dan pekerjaan saya.	0	6	2	27	4	39	146	29,2
3	Saya merasa pihak Kantor selalu memberikan pelatihan dengan rutin kepada pegawai.	0	7	10	21	1	39	133	26,6
4	Saya memiliki pengalaman kerja yang sudah lama di instansi pemerintah.	0	2	5	28	4	39	151	30,2
5	Saya memiliki pengalaman kerja yang sudah lama di instansi pemerintah.	0	3	4	21	11	39	157	31,4
6	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang sangat baik.	0	2	10	21	6	39	148	29,6



7	Saya merasa memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja.	0	0	4	30	5	39	157	31,4
Rata – Rata Variabel Pengembangan Karir									29,6

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir berada pada 29,6 yang berarti Cukup baik.

3.2 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator. Hasil Tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dijelaskan pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Tanggapan Responden Tentang Motivasi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	Indeks
		1	2	3	4	5			
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan.	0	2	5	25	7	39	154	30,8
2	Saya merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda	0	0	3	35	1	39	154	30,8
3	Saya dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	3	31	4	39	155	3,1
4	Adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras	0	0	1	18	20	39	175	3,5
5	Organisasi tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	1	2	2	22	12	39	159	31,8
Rata – Rata Variabel Motivasi									31,88

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada 31,88 yang berarti baik.



3.3 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi

Variabel kompetensi pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator. Hasil Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi dapat dijelaskan pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Tanggapan responden tentang kompetensi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Skor Total	Indeks
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	2	3	33	1	39	150	3,0
2	Saya bisa menyesuaikan keahlian yang saya miliki dengan jabatan/tugas yang saya jalankan.	0	2	3	31	3	39	152	30,4
3	Saya mampu mengelola pekerjaan saya dengan baik.	0	1	4	28	6	39	156	31,2
4	Saya mampu membuat perencanaan kerja dengan baik.	0	2	8	25	4	39	148	29,6
5	Saya selalu memilih suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya terselesaikan seluruhnya.	0	0	6	26	7	39	157	31,4
6	Atasan saya selalu memberi dukungan kerja kepada semua pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	3	31	5	39	157	31,4
7	Saya merasa semua anggota organisasi dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	7	27	5	39	154	30,8
Rata – Rata Variabel Kompetensi									30,69

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden terhadap variabel kompetensi berada pada 30,69 yang berarti baik.



4. Penutup

1. Dapat diketahui bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada 29,6 yang berarti Cukup baik.
2. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.
3. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

5. Daftar Pustaka

- Afriska, T. (2017). *Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka* (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2019). Kabupaten Batang Hari.
- Guiltinan, Joseph P. & Gordon W.Paul, 1985, *Marketing Management, Strategis and Programs*, Second Edition, McGraw – Hill Book Inc
- Hestiani, I., Fadhil, M., & Haqq, A. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterbatasan Koleksi Monograf Di Perpustakaan STIE-GK Muara Bulian* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Muryati, M., & Zebua, A. J. (2020). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan, Lingkungan Pergaulan, dan Latar Belakang Ekonomi Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa STIE-GK Muara Bulian. *CITRA EKONOMI*, 1(1).
- Rangkuti, Freddy, 1996, *Metode Analisis Kuantitatif*, Working Paper, Workshop, STIE – IBII : Jakarta.
- Sudjana, 1982, *Desain dan Analisis Eksperiment*, Transito: Bandung.
- Siswati, E., & Fauzani, E. (2020). Penerapan Absen Elektronik Sikepo Dalam Meningkatkan Disiplin Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batang Hari. *CITRA EKONOMI*, 1(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

