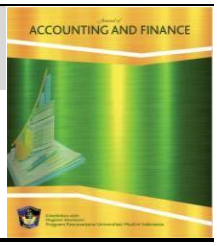
Journal of Accounting Finance (JAF)
Volume 5, Nomor 2, Desember 2024
P-ISSN: 2722-3132, E-ISSN: 2722-3124
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan

Ardiansyah Putra[1], Achmad Gani[2], Serlin Serang[3].
[1]*Mahasiswa Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia.*
[2]*Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi (2) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi (3), Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan karir pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 70 Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi. Berdasarkan hasil analisis regresi, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi (2) Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi. (3) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi.

Kata Kunci: *Kompetensi, Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir.*

ABSTRACT

This study was conducted with the objectives: (1) To find out and analyze the influence of competence on employee career development at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province (2) To find out and analyze the influence of work performance on employee career development at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province (3), To find out and analyze the influence of work experience on employee career development at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province. The research method used in this study is multiple linear regression analysis, with a sample of 70 Civil Servants at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province. Based on the results of the regression analysis, the results of the study indicate that (1) Competence has a positive and significant effect on employee career development at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province (2) Work performance has a positive and significant effect on employee career development at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province. (3) Work experience has a positive and significant effect on employee career development at the Regional Personnel Agency of Sulawesi Province.

Keywords: *Competence, Work Performance, Work Experience, Career Development.*

PENDAHULUAN

Dalam UU Nomo 5 tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (PPPK). Pegawai ASN terdiri dari pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; dan perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan Pegawai ASN bertugas: melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Berkenaan dengan hal tersebut dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Pegawai ASN yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, Pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya. Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta lebih Pegawai ASN di Indonesia. Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan Pegawai ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja Pegawai ASN, juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah Pegawai ASN dengan para stakeholders-nya, di samping rendahnya kompetensi para Pegawai ASN yang bersangkutan. Kompetensi merupakan salah satu sumber daya yang tergolong ke dalam sumber daya intangible (tidak berwujud) yang dapat membantu perusahaan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik, serta memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Model pengembangan organisasi pemerintah dewasa ini mengalami proses transformasi yang sangat panjang. Hal ini dapat dilihat dalam postur teori New Public management (NPM), yang mengasumsikan bahwa organisasi pada sektor privat memiliki keunggulan yang lebih dari pada organisasi publik. Proses konvergensi ini, kemudian mengalami adopsi besar-besaran sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi dan kemajuan teknologi. Proses penyetaraan dan reorganisasi dalam organisasi pemerintah sudah mengarah pada resources-based view (RBV). Melalui pendekatan RBV organisasi pemerinatah dapat membangun sebuah cultur organisasi yang berbasis pada sumberdaya untuk memberikan harapan bagi terwujudnya peningkatan kinerja organisasi. Hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.ini dapat dilihat dalam persepktif Goal setting Theory.

Seorang Aparatur Sipil Negara (PNS) yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kinerjanya Bandura dan Locke, (2003), dalam Mulyani (2019). Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa tindakan manusia diarahkan oleh tujuan dan niat sadar dari seorang Pegawai. Robbins, (2017).

Sulistiyani (2018), mengemukakan bahwa terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah terkait Sumber Daya Manusia (SDM). Rendahnya profesionalisme pegawai, budaya kerja dan etos kerja, serta inkonsistensi penerapan kedisiplinan pegawai merupakan persoalan klasik yang dapat ditemukan dalam diri Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sejak dulu hingga sekarang. Fakta ini kemudian secara perlahan mengalami perubahan, dengan berbagai adopsi yang dilakukan pemerintah untuk menjadikan organisasi menjadi memiliki daya saing dalam melaksanakan tujuan organisasi. Upaya-upaya tersebut dilakukan dengan proses rekruimen, seleksi, penempatan, pengembangan karir dan ssitim kompensasi. Dalam kaitannya dengan pengembangan karir seorang PNS, maka secara teoritis, konsep atau pendekatan resources-based view (RBV), dan Goal Setting Theory, merupakan suatu pendekatan klasik dalam manajemen strategis yang berkaitan dengan masalah kompetensi sumberdaya Aparatur Sipil Negara.

Kompetensi dimodelkan sebagai Iceberg Model Spencer, dalam Wibowo (2016:272) yang terdiri dari motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian. Integrasi dari unsur-unsur ini akan menghasilkan SDM yang berkinerja unggul. Kompetensi dan prestasi kerja sangat erat kaitannya dalam sebuah organisasi, terutama organisasi publik. Prestasi Kerja Berbasis Kompetensi secara lebih tegas mengintegrasikan kebutuhan untuk menilai kinerja dan menghargai pegawai yang berkemampuan di atas rata-rata, pegawai yang banyak berkontribusi dan termasuk para-Knowledge Worker dan sekaligus menjamin arah tercapainya indikator kinerja dalam organisasi. Komptensi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang kuat dalam organisasi, pegawai yang memiliki kompetensi akan memiliki kinerja yang baik, dan memiliki peluang terhadap prestasi kerja.

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai intensitas yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pangestuti (2019), mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Hal ini dapat diinterpretasi bahwa sorang PNS dengan lamanya bekerja akan memiliki pengalaman yang lebih baik, dalam hal pengetahuan, skiil, dan keahlian lainnya. Selain pengalaman kerja, maka faktor lain yang dapat berkaitan dengan pengembangan karir PNS adalah Prestasi kerja.

Karir adalah hal yang penting dalam pengembangan SDM, karena karir terkait dengan perjalanan atau proses individu dalam profesi yang ditekuni yang diharapkan dapat maju atau berkembang sama dengan masa depan. Menurut Rahayu (2020), menjelaskan pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga perusahaan atau organisasi

dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu kesempatan pegawai untuk meningkatkan potensi SDM nya dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan karier ASN tersebut adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan pegawai yang ada, dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, untuk mengetahui prospek kerier ASN sesuai UU ASN, maka harus diketahui jenis-jenis dan tingkatan posisi jabatan ASN yang ada sesuai ketentuan yang diatur di dalam UU ASN tersebut.

Fenomena yang terdapat pada Kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan terkait dengan masalah kompetensi masih menjadi perhatian utama organisasi. Hal ini karena dengan semakin tingginya beban kerja, serta tuntutan kebutuhan organisasi, maka kompetensi SDM ASN harus menjadi perhatian. Terkait dengan kompetensi ASN, masih terdapat pegawai yang belum memahami secara menadetail terhadap tugas-tugas dan fungsinya terutama berkaitan dengan pelayanan publik. Hal ini menjadi sorotan atas kinerja pelayanan.

Kenyataan ini kemudian berefek pada prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari capaian sasaran kinerja pegawai (SKP), yang belum maksimal, meskipun banyak pegawai yang memiliki masa kerja diatas sepuluh tahun, tidak memanfaatkan pengalaman tersebut dalam memperoleh kesempatan dalam pengembangan karir. Mekanisme pengembangan karir yang belum objektif akan menghasilkan reposisi atau distribusi pegawai yang tidak kapabel dalam promosi jabatan. Fakta ini bukan hanya berlaku pada jabatan-jabatan eselon IV, akan tetapi berlaku juga pada eselon diatasnya.

Penelitian yang terkait dengan kompetensi pegawai telah banyak dilakukan, dengan model yang bervariasi, diantaranya Novita (2019), Pangestuti (2019), Siregar (2019), dan Muzakkar (2014), dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Namun dalam penelitian Kusumah (2018), dengan variabel kompetensi SDM dan Motivasi kerja, menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh tidak diminan dibandingkan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa dalam pengembangan karir pegawai, kompetensi belum menjadi syarat dominan bagi pengemabagan karir PNS. Fitria (2020), dalam penelitiannya, menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir

Secara teoritis, Pegawai yang memiliki Prestasi kerja akan berpengaruh terhadap pengembangan karir, seperti dalam penelitian Novita (2019), Suwandana, (2017), Rakhman, (2016), wibowo (2016), yang menemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Namun dalam penelitian, Jayanti I Gusti SKN (2017), menemukan bahwa faktor pengenalan dengan atasan lebih dominan pengaruhnya daripada prestasi kerja terhadap pengembangan karir PNS. Penelitian Fitria (2020), prestasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengembangan karir.

Sedangkan penelitian yang terkait dengan pengalaman kerja pegawai terhadap pengembangan karir adalah Kriswati dkk (2020), Safitri. (2020), Pangestuti (2019), Suwandana, (2017), menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif

terhadap pengembangan karir, Sedangkan dalam penelitian Susandra (2013), menemukan bahwa faktor karakteristik individu seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap pengembagan karir Pegawai pada Kanwil Kementrian Agama Sulawesi Tengah.

Berdasarkan pada kajian teoritis dan peneltian terkait, maka peneliti tertarik dengan meneliti kembali penelitian tersebut dengan model dan komposisi variabel yang tidak biasanya digunakan. Pada kebanyakan penelitian yang menjadi ending dari kompetensi, pengalaman kerja dan pengembangan karir adalah kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini pengembangan karir menjadi variabel dependen.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1) Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung, antara lain data jumlah pegawai, serta data lainnya yang menunjang pembahasan.
2) Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari :

a. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan penyebaran kuisener, kepada pegawai BKD Sulsel.
b. Data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literature, dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara instruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Populasi dan Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor BKD Sulsel yang berjumlah 70 orang, dan semuanya dijadikan sebgai sampel penelitian dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif. Analisis deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh Kompetensi SDM, Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir.
b. Analisis kuantitatif. Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja dan Pengalaman kerja terhadap Pengembangan Karir.
c. Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel independen yang meampengaruhi Pengembangan Karir pegawai BKD Sulsel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel. 14. Hasil Analisis Regresi Linier Baerganda

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.267	.346		.784	.439
	Kompetensi	.202	.075	.195	2.536	.017
	Prestasi Kerja	.424	.077	.441	5.874	.000
	Pengalaman	.338	.075	.405	4.672	.000

Dependen Variabel: Pengembangan Karir
Sumber: Data dioleh 2022

Tabel 14 diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu b0 = 0,267, Koefisien variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,202, Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,424, dan Pengalaman (X3) sebesar 0,338 sehingga persamaan regresi dapat dilihat sebagai berikut :

Y = 0,267+ 0,202 X1 + 0,424 X2 + 0,338 X3

- Nilai konstan yaitu bo = 0,267, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Kompetensi (X1) variabel Prestasi kerja (X2) dan Pengalaman (X3) tidak mengalami perubahan, maka nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,267 atau 26,7.
- Koefisien variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,202, hal ini berarti bahwa apabila Kompetensi dapat ditingkatkan dengan baik sebesar 1 unit atau satuan maka akan meningkatkan pengembangan karir pada kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 20,2 dengan asumsi bahwa variabel X2 dan X3 dalam keadaan konstan.
- Koefisien variabel Prestasi Kerja (X2) sebesar 0,424, hal ini berarti bahwa apabila pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya sebesar 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan pengembangan karirnya sebesar 0,420 dengan variabel asumsi variabel X1 dan X3 bernilai konstan.

- Koefisien variabel Pengalaman (X3) sebesar 0,338, hal ini berarti bahwa apabila pengalaman itu dapat ditingkatkan dalam 1 unit atau satuan, maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,391 dengan variable asumsi variabel X1 dan X2 bernilai konstan.
- Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,832, hal ini menunjukan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1, X2, dan X3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Pengembangan Karir sebesar 0.832. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,83,2.
- Besarnya nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,692, hal ini menunjukan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap Pengembangan karir Pegawai pada Kantorn BKD Sulsel adalah sebesar 0,692 atau (69,2) dan sisanya sebesar 0.308 atau 30,8 dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari Kompetensi (X1) Prestasi Kerja (X2) dan Pengalaman (X3) secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap Pengembangan karir pada kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 15. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.978	3	6.326	49.327	.000[b]
	Residual	8.464	66	.128		
	Total	27.443	69			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Kompetensi, Prestasi Kerja

Sumber data: olahan SPSS-2022

Pada tampilan out put SPSS diatas diperoleh F-hitung = 49.327 > Ftabel = 3,14 (df 1 = 2, df2 = 66) serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan ini dapat meningkatkan Pengembangan karir pada kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Kompetensi (X1) Prestasi Kerja (X2) dan Pengalaman (X3) terhadap Pengembangan karir pada Kantor BKD Provinsi Sulawesi selatan, maka berikut ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Variabel Kompetensi X1

   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan karir pada kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan, diperoleh nilai t hitung = 2.448 > t tabel = 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat signifikan α = 5%. Hasil peneltian ini

menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan karir, terbukti (H1 diterima).

2) Variabel Prestasi Kerja X2
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Prestasi Kerja terhadap pengembangan karir didapat nilai t hitung = 5.470 > t- tabel = 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Prestasi kerja berpengaruh terhadap Pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Kegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, terbukti (H2 diterima).
3) Variabel Pengalaman X3
   Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Pengalaman terhadap pengembangan karir didapat nilai t hitung = 5.171 > t- tabel = 1.668 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat α = 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Pengalaman berpengaruh terhadap Pengembangan karir. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap Pengembangan karir, terbukti (H3 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi sulawesi selatan. Berdasarkan hasi tabulasi data jawaban kuisener dari responden, maka pembahasan dalam penelitian akan diuraikan berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator Kompetensi dalam penelitian ini diadopsi dari Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, kemudian dikembangakan dengan mengadopsi pendapat dari Rothwell (2002) dalam Simanungkalit (2008) mengemukakan bahwa terdapat 4 indikator kompetensi yang dibutuhkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya meliputi technical competence, managerial competence, interpersonal competence (social/ communication competence), dan intellectual competence (strategic competence). Beberapa pihak yang telah mengadopsi indikator tersebut berpendapat perlunya dimasukkan 1 jenis kompetensi lain sebagai penyeimbang keempat kompetensi lainnya, yaitu ethical competence. Sehingga indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini dielaborasi dari teori yang dikemukakan sebelumnya dan Permen PAN-RB yang kemudian ditindaklunjuti oleh seluruh Instansi Pusat baik kementrian, Badan dan Lembaga di pusat dan didaerah dan maupun Pemerintah Daerah Standar Kompetensi ASN, terdiri dari Kompetensi Teknis, Kompetensi Menejerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

Relevansinya adalah kompetensi bukan hanya pengetahuan, ketempilan dan keahlian saja, tetapi perilaku dan mental juga merupakan bagian dari keutuhan kompetensi atau dapat disebut Kompetensi Ahsani Taqwim. Dasar teori dari Spencer ini kemudian dielaborasi dalam definisi kompetensi dalam organisasi pemerintah.

Hal ini dapat kita lihat dalam berbagai UU dan peraturan pemerintah, sampai pada pertauran kepala daerah. Hasil penelitian ini sesuai dengan beeberapa penelitian terdahulu dengan variabel dependen adalah pengembangan karir. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi maka tujuan organisasi secara efektif dapat dicapai. Pencocokan kompetensi dan persyaratan kerja diklaim dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, serta meningkatkan kepuasan. Sanjaya dan Indrawati (2014) dan Spencer et al., (1993) dalam Agut dan Grau, (2002:32).

Keselarasan atau kesesuaian antara persyaratan kompetensi jabatan dengan kompetensi pemangkunya akan melahirkan kinerja organisasi pada titik yang optimal. Keselarasan tersebut juga menguntungkan organisasi karena akan mengurangi resiko kegagalan organisasi untuk mencapai target yang ditetapkan, mampu mengembangkan fungsi organisasi melampaui pencapaian sebelumnya, serta mampu menggerakkan dan mengelola sumberdaya yang tersedia untuk meraih tujuan organisasi secara tepat. Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002 dalam Patty, Ricard Steven (2020). Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah adanya upaya dari berbagai elemen organisasi baik swasta, maupun organisasi publik, telah melakukan sebuah transformasi pengembangan SDM dengan mempersyaratkan kompetensi dan perilaku sebagai kekuatan utama MSDM dimasa datang. Kompetensi dan perilaku harus berjalan seirama, tidak bisa secara diametral. Kita tahu bagaimana kecerdasan emotional, kecerdasan spiritual, telah menjadi variabel penting yang berpengaruh terhadap kinerja, pada semua level dan bentuk organisasi.

Pengaruh Presatasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada BKD Provinsi Sulawesi Selatan, dengan nilai koefisien regresi yang dominan diantara tiga variabel independen. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitas, Kualitas, kerjasama dan Inisiatif. Berdasarkan hasil tanggapan responden dan jika dikaitkan dengan interaksi sosial dalam organisasi, maka hubungan sosial sesama karyawan yang berlangsung dengan baik akan membantu karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat tercipta kinerja yang baik. Proses interaksi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja berupa kontak sosial dan komunikasi berupa pembahasan mengenai masalah-masalah yang munculkan solusi-solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja berupa interaksi yang efektif akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan keberhasilan mencapai tujuan bersama. Indikator keempat Inisiatif. Berdasarkan hasil tanggapan responden penelitian, diketahui bahwa rata-rata tanggapan dalam kategori baik. Hal ini berarti bahwa pegawai di Kantor BKD Sulsel memiliki inisiatif yang baik dalam dalam merespon apa yang dibutuhkan Pimpinan. Berdasarkan Hasil tanggapan ini menunjukan bahwa inisiatif pegawai dalam suatu organisasi merupakan sikap untuk mengekspresikan pemikiran, perkataan dan tindakan secara bijaksana untuk mendapatkan hasil terbaik. Sikap inisiatif merupakan dasar dari kualitas karakter lain seperti: kerajinan, kreatifitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kesenangan dalam bekerja. Inisiatif merupakan karakter reaktif yang cepat bereaksi seperti

berkomentar sebelum menjalankan pekerjaan atauperintah. Oleh karena itu, maka secara teoritis karakter proaktif adalah mencoba terlebih dahulu, jika terdapat kesulitan saat pelaksanaan diatasi dengan cara sendiri, seperti berusaha mencari jalan keluarnya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian F. Yasmeardi, danFernando, (2019), yang menemukan bawha inisiatif berpengaruh positif dan sginifikan terhadap kinerja.

Implikasi dari tanggapan responden ini adalah bahwa Inisiatif sangat diperlukan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah yang dihadapi oleh seseorang Pegawai. Karena Inisiatif merupakan salah satu faktor yang mendukung berkembang atau tidaknya hasil kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti Novita (2019), yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir pegawai Kemenag di Pematangsiantar. Sugiyarto wibowo, (2016), menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir. Firman Fauzi, Muhammad Hanafiah Siregar (2019), dalam penelitiannya juga menyatakan hal yang sama. Penelitian lainnya adalah Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana, (2017), Wulan Sari, dkk, (2020), menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Ida Gayatri, dkk, (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil penelitian dinayatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, dengan nilai koefisien regresi 0,338, dengan nilai rata-rata tanggapan variabel 4,18. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah masa kerja, kematangan, dan menguasai pekerjaan. Masing-masing indikator akan dibahas sebagai berikut. Indikator Masa Kerja. Indikator pertama menggunakan dua item pernyataan yang berhubungan dengan masa kerja yang lama serta adanya rotasi pada bidang yang berbeda. Kedua hal ini menjadikan pegawai lebih banyak memiliki pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan teoritis dari Sutrisno & Edy (2009) menyatakan bahwa ada lima faktor yang akan mempengaruhi lancar atau tidaknya karir seorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, apabila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir ke jenjang yang lebih tinggi, faktor tersebut yaitu antara lain sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, pengalaman, pendidikan, prestasi dan faktor nasib. A. Sitohang (2007) juga berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan yaitu pengalaman kerja. Hal ini juga dapat dilihat dari komposisi pengalaman kerja dari PNS di Kantor BKD Sulsel, bahwa PNS yang bekerja diatas 20 tahun sebanyak 13 orang, dan diatas 10 tahun sebanyak 24 orang. Hal ini menunjukan bahwa PNS di BKD Sulsel memiliki pengalaman kerja yang baik, dilihat dari lamanya mereka berkerja. Hasil tanggapan ini sejalan dengan pandangan Rasyid, (2019). mengatakan bahwa pengalaman kerja dijadikan sebagai salah satu komponen penting untuk mengembangkan karir.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan pada perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau dapatdiartikan sebagai suatu prosesyang membawa seseorang

kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik Sriviboon, (2020), berpendapat bahwa pengalaman merupakan aset yang dapat digunakan untuk mencapai suatu karir yang lebih baik. Pengalaman kerja bukanlah satu-satunya yang dinilai dalam menentukan pengembangan karir karyawan, melainkan masih ada prestasi kerja beserta pendidikan dan pelatihan. Purnama, (2020), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.
Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut Rahmawati, (2016). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabanya Situmeang, (2017)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini telah menjawab permasalahan dan menerima hipotesis pertama dalam penelitian ini. Kompetensi PNS adalah sebuah syarat utama dalam pengembangan karir.
2. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Selatan.. Hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua karena dapat dibuktikan secara statistik. Prestasi kerja pegawai, adalah sebuah syarat mutlak bagi PNS yang mendapatkan promosi jabatan dari pimpinan dan organisasi.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir PNS pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.. Hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa PNS yang berpengalaman, akan memenuhi sebagian syarat dalam pengembangan karirnya.

Saran

1. Kompetensi sosial dan kompetensi menejerial, harus menjadi perhatian pimpinan organisasi dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Disarankan agar lebih meningkatkan pelatihan dan pendidikan yang terkait dengan kepemimpinan, dan wawasan kebangsaan, untuk mengasah intelektualitas PNS.
2. Inisiatif PNS harus lebih diasah lagi melalui pengembangan potensi diri dari PNS. Disarankan kepada organisasi, agar melakukan perencanaan pengembangan SDM dimasa depan dengan memfokuskan pada tantangan organisasi, dan kesiapan SDM, sehingga PNS memiliki kemampuan dan leadership yang baik.
3. Tingkat kematangan dari PNS harus menjadi perhatian organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan kematangan dalam bidang tugas, dan kematangan dalam menguasai pekerjaan. Disarankan kepada organisasi agar melakukan rotasi sebagai upaya penguasaan dan matang dalam bekerja, dan berperilaku.

DAFTAR PUSTAKA

Anastasia Lisa Bintari (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6, No. 4.

Arden Assidiqi (2019). The influences of audit fees, competence, independence, auditor ethics, and time budget pressure on audit quality. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia 23(2).

Ayu Diah Sri Gayatri, Anak Agung Ayu Sriathi, (2020). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja serta Pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan Karir Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4.

Badrun (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Serta Kepuasan Kerja ASN. JEMSI Volume 2, Issue 3.

Bastaminia, A., Rezaei, M. R., Rezaei, M. R., & Tazesh, Y. (2016). Resilience and quality of life among students of Yasouj State University. International Journal of Research in Humanities and Social Studies, 3(8), 6–11.

Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik, (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 – 325.

Faten M. Hussien At,al (2021). The Relationship between Organizational Resilience and Human Resources Practicesin the Hotel Industry. (JAAUTH), Vol. 20 No. 2, (2021), pp. 152-177.

Firman Fauzi, Muhammad Hanafiah Siregar (2019). Pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan Terhadap pengembangan karir Di perusahaan konstruksi (studi kasus di PT wb, tbk wilayah penjualan iii Jakarta). Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI) Vol. 2, No. 1, (2019), pp. 9-21.

Ilham, Muhammad., (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. JMM UNRAM, 11(1), 13-20.

Jumaisa, Nurwati & Masri, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi), 3(2), 35–50.

Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). Jurnal Manis, 2(1), 1–10.

Li Ran , at.al (2020). Risk Factors of Healthcare Workers With Coronavirus Disease 2019: A Retrospective Cohort Study in a Designated Hospital of Wuhan in China. National Library of medicine.

Liesto, S., Sipilä, R., Aho, T., Harno, H., Hietanen, M., & Kalso, E. (2020).

Psychological resilience associates with pain experience in women treated for breast cancer. Scandinavian Journal of Pain, (ahead-of-print).

Maya Amalia Irianto, Fauzi Rahman, Hafizh Zain Abdillah, (2021). Konsep Diri Sebagai Prediktor Resiliensi Pada Mahasiswa. PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikologi | Volume 10 No. 1 | Maret 2021: 1-10

Mayasari dan Wibawa (2020), Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di maha surya motor II Cabang penarukan singaraja. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2,.

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Al Tijarah, 6(3), 181–192.

Nirmah, Muslichah (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Jurnal Inovasi 17 (1), 2021; 127-135.

Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(3), 332-346.

Nurul Aini, Toni Herlambang, Arik Susbiyani, (2020). Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Dan Kinerja Pegawai. JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) Vol. 10 No. 2 Desember Hal. 164-176.

Pangestuti (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 57 – 68.

Permata Sari, D., & Yona Sari, S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(6), 667-679.

Ratnaningsih, Ana Septia (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada biro pembinaan operasi mabes polri Jakarta. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1

Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(3).

Rian, Hadi, dan Nandang (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM). Jurnal Model Persamaan Struktural (SEM) LISREL.

Salsabila & Herman (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 26 No. 1, April 2021.

Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. Ajie, 2(2), 148–160.

Sugiono E,dkk (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasaan kerja pt. Wibee indoedu nusantara (pustaka lebah) di Jakarta. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, 2021.

Sumadewi, Ni P. A., and I. G. M. Suwandana. (2017). "Pengaruh Pengalaman Kerja,prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir

Perawat Pns Rumah Sakit Umum Daerah Badung Mangusada." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 6, no. 8, 2017.

Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. Jurnal Emas, 2(2), 224–234.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Image: Jurnal Riset Manajemen, 7(1), 38– 44.