

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGAWAS PEMILU PROVINSI SULAWESI SELATAN

*The Effect Of Career Development And Competence On Employee
Performance At Badan Pengawas Pemilu Provinsi
Sulawesi Selatan*

**Azizah Darajatun¹, Abdi Akbar Idris², Agung Widhi Kurniawa³, Burhanuddin⁴, M.
Ilham Wardhana Haeruddin⁵**

Email: azizahdarajatun4@gmail.com¹, abdiakbar@msn.com², agung234wk@yahoo.com³
burhanuddinugi@gmail.com, ilham.wardhana@unm.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP.Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Bawaslu Sulawesi Selatan dan sampel yang digunakan adalah 54 orang dengan menggunakan Sampel Jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine how the influence of Career Development and Competence on the employee performance of the Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan. The population in this study were employee of the Badan Pengawas Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan and the sample used was 54 people using saturation sampling. Data was collected by using observation and questionnaire methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that simultaneously Career Development and Competence have a significant effect on Employee Performance. Partially, career development has a significant effect on employee performance and competence has a significant effect on employee performance.

Keywords: Career Development, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Menurut Robbins dan Coulter (2007:324) Pegawai adalah asset yang paling penting. Oleh karena itu, perusahaan harus memerhatikan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan baik dan benar. Adanya sumber daya perusahaan akan menentukan apakah akan tercapainya tujuan dari perusahaan itu atau tidak.

“Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminolgi kualitas dan kuantitas”, Khan dalam Busro (2018:88). Pendapat Khan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas



yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/organisasi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. Untuk itu dibutuhkan kompetensi yang baik untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam rangka menjamin kegiatan pemilihan umum berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, Pemerintah perlu melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pemilu. Pengawasan atas penyelenggaraan pemilu secara normatif meliputi pengawasan administrasi umum dan pengawasan tindak pelanggaran pemilu yang kemungkinan terjadi. Tugas tersebut di laksanakan oleh Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu). Badan Pengawas Pemilu adalah salah satu lembaga negara yang yang diberi mandat oleh konstitusi untuk mengawasi pemilu di Indonesia secara independen dan profesional, Bawaslu memiliki beban yang berat untuk mewujudkan pengawasan pemilu yang jujur, adil dan transparan. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, Bawaslu Sulawesi Selatan rutin melaksanakan kegiatan untuk mengembangkan karir dan kompetesni pegawainya melalui kegiatan-kegiatan pengembangan diri dan diklat.

Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan memiliki struktur organisasi yang mengharsukan pegawainya memiliki kompetensi yang sesuai dengan bagian-bagian/devisi. Kompetensi pegawai bawaslu pertama yang dibutuhkan pengawas pemilu adalah komunikasi khususnya paga bagian hukum, humas data dan informasi. Para pengawas pemilu harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif dan efisien, mampu berbicara terkait kepemiluan, serta mampu menggunakan media dan sarana komunikasi. 14 kompetensi lain yang harus dimiliki pengawas pemilu di antaranya mampu mengelola emosi, memiliki pemahaman intrapersonal, kepemimpinan, kesadaran sosial, bekerjasama dengan efektif, efisiensi, perencanaan, kesadaran organisasi, integritas, inisiatif, kepercayaan diri, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja, analisis, dan sintesis. Untuk pengembangan karir sendiri, pegawai bawaslu memiliki kesempatan yang sama seperti halnya Pegawai Negeri Sipil yang lain. Jenjang karir berupa kenaikan jabatan dan golongan.

Tabel 1 Data kegiatan Diklat Bawaslu

Jenis Diklat	Pegawai/Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Diklat Pim IV	3	2	1	1
Diklat Pim III	5	4	2	3
Diklat Pim II	4	6	2	1

Sumber : Bawaslu Sulsel 2022

Data di atas menunjukkan bahwa setiap tahun bawaslu Sulsel rutin melaksanakan kegiatan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan memberikan kesempatan untuk pegawai dalam pengembangan karir melalui diklat. Seluruh pegawai diwajibkan mengikuti kegiatan tersebut namun belum semua pegawai dapat megikuti diklat karena dilakukan secara bertahap berdasarkan kebutuhan jumlah peserta dan anggaran yang tersedia. Meskipun demikian salah satu indikator kinerja bawaslu yang digunakan sebagai ukuran capaian kinerja adalah temuan pelanggaran pemilu. Yang dimaksud Pelanggaran Pemilu adalah tindakan yang bertentangan, melanggar, atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan terkait Pemilu. Sebagaimana Pasal 3 Peraturan Bawaslu Nomor 8 Tahun 2020 Pelanggaran Pemilu dapat berasal dari temuan dan laporan dugaan pelanggaran. Temuan adalah hasil pengawasan Pengawas Pemilu yang mengandung dugaan pelanggaran, sedangkan laporan dugaan pelanggaran adalah laporan yang disampaikan secara tertulis oleh pelaporan kepada Pengawas Pemilu tentang dugaan

terjadinya pelanggaran Pemilu dengan tingginya angka temuan tersebut, merupakan suatu keberhasilan Bawaslu dalam menerapkan strategi pengawasan yang salah satunya pengawasan partisipatif. Pengawasan partisipatif adalah upaya meningkatkan angka partisipasi masyarakat untuk melakukan pengawasan dalam mengawal proses demokrasi ke arah yang lebih baik. Dan dapat diartikan bahwa Pengawas Pemilu di 270 wilayah Indonesia yang menyelenggarakan Pilkada Tahun 2020 sangat berperan aktif dalam melakukan tugas pengawasan di wilayah kerjanya. Tugas Bawaslu tidak hanya ketika ada tahapan Pemilu/Pilkada saja Namun ketika tahapan Pemilu/Pilkada belum dimulai Bawaslu juga melakukan tugasnya yaitu meningkatkan partisipasi masyarakat dan mengajak masyarakat agar pada Pemilu/Pilkada mendatang sudah berpartisipasi aktif dalam pengawasan, salah satunya dengan menggelar kegiatan pengembangan Desa Pengawasan. Selain itu, 3 tugas yang dilakukan oleh Bawaslu yaitu Pencegahan agar tidak terjadi pelanggaran, pengawasan, dan penindakan. Selain itu Bawaslu juga bertugas melakukan pengawalan hukum atas pelanggaran pemilu sampai pada tahap akhir di pengadilan. Berikut ini data terkait peningkatan pelanggaran pemilu selama tahun 2020.

Tabel 2 Data Pelanggaran Pemilu 2020

No	Bawaslu Provinsi	Total Pelanggaran	
		2018	2020
1.	Aceh	18	-
2.	Sumatera Utara	15	58
3.	Sumatera Barat	24	104
4.	Riau	11	72
5.	Kepulauan Riau	8	27
6.	Jambi	53	66
7.	Sumatera Selatan	8	41
8.	Kep. Bangka Belitung	9	13
9.	Bengkulu	32	112
10.	Lampung	22	323
11.	Banten	40	57
12.	DKI Jakarta	8	-
13.	Jawa Barat	29	176
14.	Jawa Tengah	82	225
15.	D.I. Yogyakarta	26	14
16.	Jawa Timur	155	488
17.	Bali	7	25
18.	Nusa Tenggara Barat	7	136
19.	Nusa Tenggara Timur	4	110
20.	Kalimantan Barat	23	34
21.	Kalimantan Tengah	-	34
22.	Kalimantan Selatan	29	33
23.	Kalimantan Timur	46	62
24.	Kalimantan Utara	9	55
25.	Sulawesi Utara	119	156
26.	Gorontalo	10	36
27.	Sulawesi Tengah	43	158
28.	Sulawesi Barat	37	118
29.	Sulawesi Selatan	29	344
30.	Sulawesi Tenggara	27	139
31.	Maluku	11	24
32.	Maluku Utara	-	219
33.	Papua	-	46
34.	Papua Barat	6	71
TOTAL		947/171 Daerah Pilkada	3576/270 Daerah Pilkada

Sumber : LAKIP Bawaslu 2020



Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Bawaslu tahun 2020 menunjukkan Sulawesi Selatan mengalami peningkatan pelanggaran pemilu dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Jika dibandingkan dengan tahun 2018 jumlah dugaan pelanggaran yang ditangani dan diterima pada tahun 2020 jauh lebih banyak jumlahnya, dikarenakan pada tahun 2020 pelaksanaan Pilkada, Bawaslu memiliki strategi pengawasan yang salah satunya pengawasan partisipatif. Pengawasan partisipatif adalah upaya meningkatkan angka partisipasi masyarakat untuk melakukan pengawasan dalam mengawal proses demokrasi ke arah yang lebih baik. Kinerja Bawaslu dalam upaya untuk mengurangi pelanggaran Pemilu sudah berjalan dengan baik, selain itu peran serta masyarakat dalam membantu Bawaslu dalam hal pencegahan pelanggaran guna mengurangi pelanggaran Pemilu sudah sangat baik karena adanya keikutsertaan dan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pengawasan Pilkada 2020, seperti petugas Pengawas Lapangan (PPL).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai organik atau pegawai Bawaslu Sulawesi Selatan sebanyak 54 orang.

Menurut Kuncoro (2013:33) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Adapun sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 54 pegawai dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain.

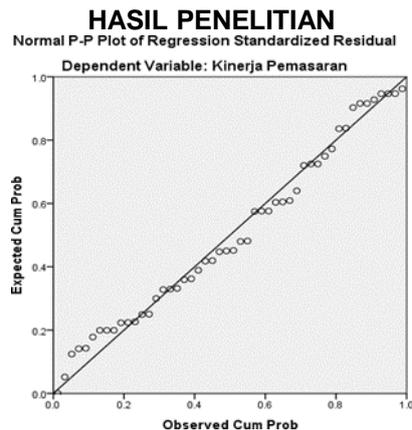
Uji Instruen

Uji instrumen dalam penelitian ini terbagi atas dua yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diatur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2011:52-53)

Uji Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Uji releabilitas digunakan koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Numally dalam Ghozali, 2011:48).

Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan pengujian terhadap regresi linear berganda dalam sebuah penelitian, terlebih dahulu penelitian harus memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik dalam penelitian ini terbagi atas uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas data. Setelah dilakukan dan lolos uji asumsi klasik penelitian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 3 di atas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

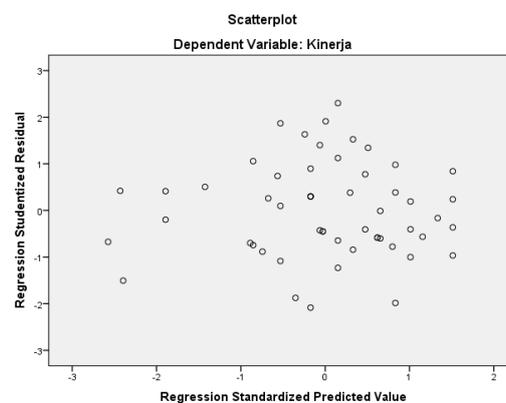
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pengembangan Karir	.876	1.142
Kompetensi	.876	1.142

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS 2022

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik atau data yang ditunjukkan dalam scatterplot menyebar atau tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari heterokedastisitas.

**Tabel 4 Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.632	4.961		1.538	.130		
Pengembangan Karir	.330	.108	.302	3.049	.004	.906	1.104
Kompetensi	.926	.156	.587	5.922	.000	.906	1.104

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 11,284 + 0,440X_1 + 0,555X_2$$

- Nilai konstanta sebesar 11,284 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Bebas (Pengembangan Karir dan Kompetensi) maka Kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 11,284 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka kepuasan tetap menghasilkan 11,284.
- Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,440 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (Pengembangan Karir) akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,440 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.
- Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,555 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Kompetensi) akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,555 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.

**Tabel 5 Analisis Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.528	1.71524

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2021

Pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,694, berada pada interval antara 0,600 – 0,799. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (Pengembangan Karir dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (R square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,481 atau 48,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 48,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 51,9 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 6 Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.632	4.961		1.538	.130
Pengembangan Karir	.330	.108	.302	3.049	.004
Kompetensi	.926	.156	.587	5.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

a. Uji Hipotesis 1 (Pengembangan Karir terhadap Kinerja)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

b. Uji Hipotesis 2 (Kompetensi terhadap Kinerja)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

**Tabel 7 Hasil Uji-F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.103	2	90.052	30.608	.000 ^b
	Residual	150.045	51	2.942		
	Total	330.148	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2022

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Kompetensi secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Selatan

Menurut Lijan poltak (2016:260) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Anwar Prabu Mangkuranegara (2016:77), mengemukakan bahwa, pengembangan karier adalah aktifitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Peneliti menyimpulkan jika pengembangan karier tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penghargaan

yang dicapai karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal tersebut juga terdapat dalam pemanfaatan pengembangan karir yaitu menyiapkan karyawan pada posisi yang baru dan dapat mengasah potensi-potensi karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Pengembangan Karir dan Kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel dan hipotesis pertama atau H1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Pengembangan Karir sebagian besar memilih pernyataan setuju dan sangat setuju sehingga hasil presentase tanggapan responden tergolong baik. Selain itu jika berdasarkan hasil hitung uji t atau secara parsial maupun pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai 0.05. Sedangkan nilai beta 0,339, dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel.

Hal ini mendukung dengan hasil temuan oleh Ita Rifiani Permatasari dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Telkom Malang) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Anastasia Lisa Bintari dan Budiono (2018), judul penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar 2,069 dengan taraf signifikansi dibawah 5% yaitu diperoleh nilai 0,047. Berdasarkan nilai probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Selatan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Usmara dalam Muhammad Busro (2018:25) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016:45) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreatifitas serta inovasi yang dihasilkan.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja, karena dengan kompetensi yang baik dapat memberikan pengetahuan karyawan maka diharapkan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis secara persial (uji-t), diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Kompetensi dan Kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel dan hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kompetensi sebagian besar memilih pernyataan setuju dan sangat setuju sehingga hasil presentase tanggapan responden tergolong baik. Selain itu jika

berdasarkan hasil hitung uji t atau secara parsial maupun pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel kompetensi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Sedangkan nilai beta 0,926, dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah dari penelitian Tandaju Christian Daniel, Rosalina Koleangan, dan Jantje L Sepang (2019) judul penelitian : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Tbk di Manado. Hasil penelitian: Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,731 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Unilever Tbk di Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 73,1%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R square(r^2) 0,534 yang menunjukkan bahwa 53,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan pengembangan karir, dan kompetensi, sementara sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel terbukti mempunyai hubungan yang kuat.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Provinsi Sulawesi Selatan

Pengembangan karier merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk merencanakan karirnya. Pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, Sehingga pengembangan karier mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Selain memperhatikan tingkat pengembangan karier yang dimiliki pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu kompetensi yang ada harus dikelola dengan baik agar berdampak positif bagi kinerja pegawai. kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Apabila hal tersebut sudah diperhatikan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan karier dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bawaslu Prov. Sulsel. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji f, dengan membandingkan f hitung dan f tabel maka didapat f hitung (30,608) lebih besar dari f tabel (3,19), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan analisa dan data-data diatas menunjukkan bahwa pengembangan karier dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H3 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan pengembangan karier dan kompetensi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian terdahulu, maka ada beberapa simpulan yang dapat disampaikan yakni, sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Prov. Sulsel. Indikator-indikator pengembangan karir yaitu; perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang promosi dan minat untuk di promosikan sangat diperlukan oleh pegawai pada kantor Bawaslu Prov. Sulsel.

2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Prov. Sulsel. Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa indikator-indikator kompetensi yaitu: Konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.
3. Pengembangan karir dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bawaslu Prov. Sulsel.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka dari hasil penelitian ini di sarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Agar BAWASLU Prov. Sulsel dapat tetap menjaga, memperhatikan dan memelihara pegawai yang ada sehingga pegawai merasa bersemangat dan nyaman untuk bekerja serta meningkatkan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai agar kedepannya perusahaan dapat terus berkembang.
2. Agar BAWASLU Prov. Sulsel terus melakukan kegiatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai secara berkala dalam usaha meningkatkan pengetahuan kerja, ataupun keterampilan yang telah dimiliki oleh pegawai sehingga mereka dapat memahami dan menguasai pekerjaan sebagai tanggung jawab yang perlu untuk diselesaikan.
3. Saran untuk rencana kedepan dalam menganalisis pengembangan karir dan kompetensi yaitu lebih mempersiapkan keterampilan dan kualitas kerja untuk perusahaan. Dampak pengembangan karir dan kompetensi pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan yaitu terdapat dampak positif di mana hasil kerja menjadi lebih baik, ada timbal balik juga terhadap kinerja pegawai yang baik seperti reward, maupun kenaikan jabatan. Sedangkan dampak negatifnya adalah ditegur oleh atasan, tidak mendapatkan reward serta bisa saja di berhentikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2011). Aplikasi analisa multivariate dengan program IBM SPSS 19. Semarang :Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mulyono, Anton, M. 2001. Aktivitas Belajar. Yrama. Bandung..
- Robbins, Stephen P. 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. Manajemen. Jakarta: PT. Indeks.
- Soelaiman. (2007). Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Intermedia.
- Suprihanto John, dkk., 2003. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu. Ekonomi YKPN.



- Sumarni, Murti & Salamah Wahyuni. 2006. Metode penelitian bisnis.edisi 1. Yogyakarta:ANDI.
- Sunyoto, Danang. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic. Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supranto. J, 2006, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan. Pangsa Pasar, cetakan ketiga, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo.