

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI BALI

Luh Ayu Handayani¹, I Wayan Mendra², Tjok Istri Sri Harwathy³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email : luhayuhandayani@gmail.com

ABSTRAK

Agar listrik dapat dinikmati oleh masyarakat, satu-satunya perusahaan milik BUMN yang bisa menyalurkan tenaga listrik yaitu PT PLN (Persero). Menjaga agar pasokan tenaga listrik di Provinsi Bali menjadi tugas dan tanggungjawab dari unit PLN yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Namun saat ini terdapat kinerja pegawai PLN yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali belum tercapai dengan maksimal yang diduga karena terdapat permasalahan terkait kompetensi dan pengembangan karir pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 148 orang pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik yang *simple random sampling* sehingga jumlah sampel didapat sebanyak 60 pegawai sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Kata Kunci : kompetensi, pengembangan karir, kinerja pegawai

ABSTRACT

Electricity can be enjoyed by the community, the only BUMN's company that can distribute electricity is PT PLN (Persero). Maintaining the supply of electricity in the province of Bali is the duty and responsibility of the PLN unit, namely PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. However, currently, the performance of PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali employees has not been achieved to the maximum, which is thought to be due to problems related to employee competence and career development.

This study aims to analyze and determine the effect of competence and career development on employee performance at PT PLN (Persero) Unit Induk Bali. The population in this study were 148 employees of PT PLN (Persero) Unit Induk Bali. The sample in this study used a probability sampling method with a simple random sampling technique so that the number of samples obtained was 60 employees as respondents. The analytical technique used in this research is using multiple linear regression analysis. The results showed that competence and career development had a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Bali Distribution Main Unit.

Keywords: competence, career development, employee performance

PENDAHULUAN

Pada kehidupan di Era Digitalisasi seperti sekarang ini, listrik sudah menjadi salah satu kebutuhan primer dengan segala aktivitas manusia disetiap harinya. Energi listrik dimanfaatkan untuk menggerakkan berbagai alat elektronik yang berfungsi mempermudah pekerjaan manusia. Agar listrik dapat dinikmati oleh masyarakat, satu-satunya perusahaan milik BUMN yang bisa menyalurkan tenaga listrik yaitu PT PLN (Persero).

PT PLN (Persero) memiliki tiga proses bisnis yang utama yaitu Pembangkitan, Transmisi dan Distribusi tenaga listrik. Dimana Pembangkitan ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga listrik, sedangkan pada Transmisi pokok kegiatannya adalah menyalurkan listrik dari pembangkitan ke distribusi listrik. Untuk penyaluran listrik pada rumah-rumah penduduk merupakan tugas utama dari unit Distribusi. Di Bali khususnya, agar masyarakat Bali dapat menikmati listrik mereka dengan nyaman dan maksimal merupakan tugas dari unit PLN yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali untuk dapat tetap menjaga pasokan tenaga listrik yang handal.

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk menjaga agar segala kegiatan proses pendistribusian listrik dapat berjalan dengan baik. Menurut Saraswati (2018) keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja perusahaan merupakan bagian penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah perusahaan. menurut Siswanto (2015:11) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jika karyawan bekerja dengan maksimal dan melaksanakan sesuai prosedur yang

berlaku, maka hasil kerja atau kinerjanya pun baik. Begitu pula sebaliknya apabila pegawai bekerja kurang maksimal maka kinerja perusahaan pun menurun. Untuk mengetahui apaka kinerja perusahaan baik atau buruk perusahaan wajib melakukan pengukuran kinerja pegawai secara periodik dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Robbins (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Berdasarkan indikator tersebut, berikut adalah data kinerja perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

NO	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	BOBOT	s.d. DESEMBER 2020						KET
				TARGET 2020	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
KEY PERFORMANCE INDICATORS										
1	Penjualan dan Pendapatan Tenaga Listrik									
a.	Penjualan Tenaga Listrik	GWh	10	5.030	5.030	4.947	98.35%	9.83		●
b.	Pendapatan Penjualan Tenaga Listrik dan Layanan Khusus dan Tarif Multiguna	Rp Milyar	8	218.22	218.22	206.22	94.50%	7.56		●
2	Susut Jaringan (tanpa E-min)	%	8	5.25	5.25	5.45	96.19%	7.69		●
PERFORMANCE INDICATORS										
1	Penyediaan dana Program Kemitaan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan CSR	%	2	100	100.00	95.00	95.00%	1.90		●

Keterangan :
 ● Hampir tercapai (95 ≤ NKO < 100)
 ● Perlu Peningkatan (NKO < 95)

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Wibowo (2014) terdapat lima indikator kompetensi yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan indikator tersebut, berikut data pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang latar belakang kompetensinya belum sesuai dengan kompetensi atau pengetahuannya.

Tabel 1.2
Data Penempatan Kerja Pegawai Per September 2020

Jabatan	Pendidikan Terakhir
Assistant Manager Pengelolaan Pendapatan	D3 Informatika
Assistant Manager Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (Pkbl)	S1 Manajemen Keuangan
Manager Administrasi Umum Dan Fasilitas	S1 Ekonomi Akuntansi
Assistant Manager Pengembangan Sdm	D3 Listrik
Pejabat Pelaksana Pengadaan	D3 Ekonomi Akuntansi
Assistant Manager Pengendalian Piutang	S1 Komputer
Assistant Manager Kesejahteraan Pegawai	S1 Informatika
Pejabat Pelaksana Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan, Dan Lingkungan(K3l)	D3 Mesin
Manager Pengamanan Dan Pendayagunaan Aset Properti	D3 Listrik
Assistant Analyst Kinerja Dan Perencanaan Tenaga Kerja	S1 Industri
Assistant Analyst Administrasi Sdm	S1 Listrik
Assistant Analyst Pengembangan Sdm	S1 Industri
Assistant Analyst Remunerasi Dan Benefit	D3 Ekonomi Akuntansi

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 13 (tiga belas) pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang ditempatkan atau ditugaskan di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini diduga menjadi penyebab kinerja pegawai menurun.

Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan penelitian Salwa, Away, dan Tabrani (2018) dengan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mendukung kinerja sebuah perusahaan yaitu pengembangan karir pegawai. Menurut Sunyoto (2012), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1.3

Data jumlah pegawai yang belum mengalami mutasi >3 tahun terakhir

Bidang	Jumlah Pegawai yang Belum Mutasi	Jumlah Pegawai	Persentase
Distribusi	9	25	36%
General Affairs	5	23	22%
GM	1	2	50%
Keuangan	7	24	29%
MR	1	2	50%
Niaga	8	26	31%
Pelaksana Pengadaan	3	5	60%
Perencana Pengadaan	3	5	60%
Perencanaan	4	12	33%
SDM	6	19	32%
TOTAL	47	143	33%

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 33% pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang belum mengalami pengembangan karir seperti rotasi atau perputaran posisi. Pegawai tersebut menempati atau melaksanakan tugasnya tersebut dalam waktu yang lama, sehingga dapat menimbulkan kejenuhan dan kurangnya pengalaman pada unit PLN lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian Dewi dan Utama (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali?

LANDASAN TEORI

Goal Setting Theory

Landasan teori adalah teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti dan

sebagai dasar memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang dikemukakan oleh Locke (1968). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Kompetensi

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012:164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Individu merencanakan karier mereka guna meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan pasaran mereka dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

Kinerja

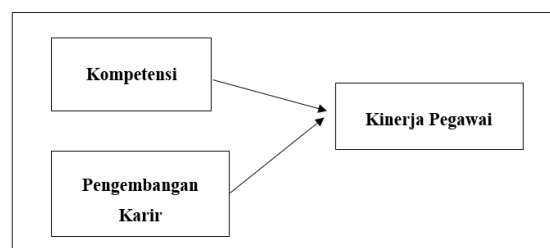
Menurut Siswanto (2015:11) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian tetap membahas pada ruang lingkup yang telah ditetapkan.

Gambar 3.2
Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Hipotesis

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang beralamat di Jalan Letda Tantular No.1 Renon Denpasar, Bali.

Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, obyek penelitian yang diteliti adalah kompetensi, pengembangan karir dan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.

Identifikasi Variabel

Variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas adalah :

1. Variabel Independen, Variabel ini menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2013:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂).

2. Variabel Dependen atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Berikut adalah variabel dan indikator dari penelitian yang dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali :

1. Kompetensi (X_1)

Indikator Kompetensi menurut Wibowo, (2014:273) :

- 1) Motif, merupakan dorongan atau keinginan yang dimiliki oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali untuk berbuat sesuatu.
- 2) Sifat, adalah bagaimana respons pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri, merupakan sikap, pandangan dan perasaan dari pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terhadap situasi saat bekerja.
- 4) Pengetahuan, fakta atau informasi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
- 5) Keterampilan, kemampuan pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali mengerjakan tugas.

2. Pengembangan Karir (X_2)

Dengan indikator variabel penelitian sebagai berikut :

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir, seluruh pegawai mengetahui kriteria promosi yang telah ditetapkan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
- 2) Kepedulian para atasan langsung, pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi, segala jenis informasi terkait peluang promosi dapat diakses pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
- 4) Adanya minat untuk dipromosikan, pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali memperhitungkan berbagai faktor sebelum dipromosikan seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan.
- 5) Tingkat kepuasan, pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali merasa puas apabila dapat mencapai tingkat tertentu dalam perencanaan karirnya.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Robbins (2006:206), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan pegawai PT PLN (Persero) Unit

Induk Distribusi Bali yang dinyatakan dalam jumlah/angka.

- 3) Ketepatan waktu, kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, teknologi dan tenaga dengan efektif.
- 5) Kemandirian, kemampuan pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 6) Komitmen kerja, suatu tingkat dimana pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Berdasarkan jenis data yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif.

- 1) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015). Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai dalam perusahaan, jenjang pendidikan yang ditempuh pegawai, dan masa kerja pegawai di perusahaan.
- 2) Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar (Sugiyono, 2015). Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi gambaran perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu :

- 1) Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data primer yang dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dengan kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu pegawai.
- 2) Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data pegawai, sejarah perusahaan dan struktur organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2015) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan bahwa populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali yang berjumlah 148 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sehingga didapat 60 orang sebagai sampel, yang diambil dengan metode *probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *simple random sampling*

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel bebas Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
Constans	1,261	0,363		3,474	0,001
Kompetensi	0,544	0,085	0,615	6,377	0,000
Pengembangan Karir	0,188	0,072	0,252	2,612	0,011
R = 0,769		Sig F = 0,000			
Adjusted R Square = 0,577		Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$			
F-hitung = 41,174					

Sumber: Lampiran 7

Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 1,261 + 0,544 X_1 + 0,188 X_2$$

Melalui hasil analisis persamaan regresi diatas dapat dimaknai bahwa:

- $\alpha = 1,261$ artinya menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (Kompetensi dan Pengembangan Karir) = 0 maka Kinerja (Y) akan sebesar 1,261.
- $\beta_1 = 0,544$ artinya koefisien variabel kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti apabila pimpinan mampu mengembangkan kompetensi pegawai melalui pembelajaran, seminar atau diklat, maka akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja pegawai.
- $\beta_2 = 0,188$ artinya koefisien variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal

ini berarti apabila pimpinan dapat mengembangkan karir pegawai dengan baik melalui promosi atau rotasi ke divisi lain, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Merode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogorov-smirnov* yang dihitung dengan bantuan program *SPSS 25* dengan taraf signifikan 5%. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig $\geq 0,05$ (Ghozali, 2013). Jika nilai Sig $< 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 5.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Mean	Unstandardized Residual
		60
Normal Parameters ^{a,b}	Std.	0,00000000
	Deviation	0,25474928
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,094
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.1 diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.(2-tailed) pada unstandardized residual adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	0,770	1,298
Pengembangan Karir	0,770	1,298

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memperoleh nilai tolerance sebesar $0,770 > 0,10$ dan VIF $1,298 < 10$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Gletjer yang dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3
Hasil Uji Heteroskedasitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,600	0,215		2,785	0,007
1 Kompetensi	0,002	0,051	0,005	0,038	0,970
1 Pengembangan Karir	-0,094	0,043	-0,316	-2,204	0,320

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,970 dan pengembangan karir (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,320. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedasitas.

3. Uji F (F-test)

Uji F (F-test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat dilihat bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 41,174 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka uji model dapat dilanjutkan.

4. Uji t (t-test)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5.1 maka dapat disimpulkan bahwa :

1) Berdasarkan *Standardized Coefficients Beta* Kompetensi (X_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,615 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Berdasarkan *Standardized Coefficients Beta* Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan arah positif sebesar 0,252 dan signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisa di atas menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Sejalan dengan teori Mangkunegara (2015:67) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompetensi pegawai (kemampuan potensi dan pendidikan). Hasil ini juga memperkuat penemuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salwa, Away, dan Tabrani (2018), Wirotomo dan Pasaribu (2015) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisa di atas menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Sejalan dengan teori Rivai dan Sagala (2012) yang menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir yang baik. Hasil ini memperkuat penemuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fabrini (2020), Dewi dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan

Berdasarkan pada proses penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang lebih diperhatikan bagi penelitian selanjutnya. Karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang kedepannya perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada kantor induk saja, tidak mencakup kantor cabang.
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat.
- 3) Informasi yang diberikan responden pada kuesioner ini terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Standardized Coefficients Beta kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT PLN

(Persero) Unit Induk Distribusi Bali dengan indikator skor terendah yaitu konsep diri dan pengetahuan sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Pimpinan perlu meningkatkan situasi dan kondisi di tempat kerja agar lebih kondusif sehingga pegawai merasa senang saat bekerja.

- 2) Pengembangan karir dengan indikator skor terendah yaitu kepedulian atasan langsung sehingga perlu mendapatkan perhatian dari manajemen PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Atasan atau pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dan ikut terlibat dalam perencanaan pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyandha, Donaqueen Pinky. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali." *Skripsi* 12-30.
- Akdon, Riduwan. 2010. *Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ariesta Ni Luh Putu dan Utama I Wayan Mudiarta . 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas ARt Gallery." *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5 No. 9.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fabrini, Mella Diyani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru." *Skripsi* (UIN Suska Riau) 68.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, I Gusti Made Sri. 2021. "Pengaruh Knowledge Sharing dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (PT PLN Persero) Unit Induk Distribusi Bali." *Skripsi* 67-80.
- Hasibuan, Malayu S P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendriani Susi dan Shaputra Angga Rahyu . 2015. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru." *Tepak Manajemen Bisnis* Vo. 7 No. 1.
- Hidayat, Anwar. 2021. *Tutorial Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dengan SPSS*. 15 September. <https://www.statistikian.com/2012/09/uji-normalitas-dengan-kolmogorov-smirnov-spss.html>.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Massie Renaldy , Tewal Bernhard , dan Sendow Greis . 2015. "Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Vol. 15 No. 5.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jemrana Tahun 2014." *Skripsi* Vol. 4 No. 1.
- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado." *SkJurnal EMBA* Vol. 1 no. 4.
- PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. 2020. *Data Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali Bulan September 2020*. 2019: PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali.
- Putri Noviyanti Rianti dan Ratnasari Sri Langgeng . 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 7 No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Bandung: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosmaini dan Tanjung Hasrudi. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No 1.
- Salwa Arfah, Away Yuwaldi , dan Tabrani Mirza. 2018. "Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 2 No. 1.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

- Siagin, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS*. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.
- Siswanto, Bedjo. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soeprihanto, John. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sugiyono. 2017. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Supriyanto, Yudi. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja." *Jurnal Economia* Vol. 11 No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Wirotono Dono dan Pasaribu Popy Novita . 2015. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan." *Jurnal MIX* Vol. V No. 3.