

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TEMBUKU, KABUPATEN BANGLI

Ni Made Ari Trisnayanti <sup>1)</sup>, Nengah Landra <sup>2)</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email : nimadearitrisna1003@gmail.com

### ABSTRAK

Suatu organisasi atau instansi pemerintahan didirikan karena memiliki suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli dengan menggunakan sampel sebanyak 40 orang pegawai sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian adalah Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

**Kata kunci: pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi, kinerja Pegawai**

### ABSTRACT

*An organization or government agency was founded because it has a purpose. To achieve these goals, it is necessary to have human resources who have sufficient skills and abilities to achieve the goals. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of career development, work motivation and competence on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency.*

*This research was conducted at the Tembuku District Office, Bangli Regency using a sample of 40 employees as research respondents. The sampling technique used in this research is the saturated sampling technique. Data was collected through interviews, documentation, observation and questionnaires. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis.*

*The result of the research is that career development has a positive and significant effect on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the Tembuku District Office, Bangli Regency.*

**Key words:** *career development, work motivation, competence, employee performance*

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Suatu organisasi atau instansi pemerintahan didirikan karena memiliki suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai dan masyarakat.

Untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, maka aspek perilaku organisasi yang tercermin dari perilaku sumber daya manusia harus selalu dapat diukur untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya. Demi tercapainya kinerja organisasi maka di perlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan atau menaikkan kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai

merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Efriyaningsih (2017) Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Salaga, 2016:274). Sedangkan menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Selain melihat pengembangan karir, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Amarasisa (2016), peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi atau instansi pemerintahan mampu memberi motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga dapat terbentuk kinerja yang tinggi. Sunyoto (2015:11) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu

pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain pengembangan karir dan motivasi kerja, kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh kompetensi. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan pengetahuan, kreatifitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang di wujudkan dalam kinerja. Menurut Moeheriono (2015) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kantor Kecamatan Tembuku atau sebutan lainnya adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kantor Kecamatan Tembuku beralamat di jalan Raya Besakih No 1, Desa Tembuku, Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Kecamatan Tembuku terdiri dari atau terbagi menjadi 6 desa yaitu Desa Bangbang, Desa Jehem, Desa Peninjoan, Desa Tembuku, Desa Undisan, dan Desa Yangapi. Kantor Kecamatan Tembuku memiliki 40 orang pegawai, dimana para pegawai di Kantor Camat Tembuku di tuntut untuk memberikan pelayanan yang prima dalam melayani masyarakat.

Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli berdasarkan hasil observasi ternyata sedang menghadapi permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalah yang terjadi yaitu pada tingkat kehadiran pegawai dimana

tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli masih rendah. Data absensi pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli Tahun 2020 disajikan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Di**  
**Kantor Kecamatan Tembuku,**  
**Kabupaten Bangli**  
**Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah pegawai	Absen				
			Sakit	Ijin	Tanpa keterangan	Cuti	Total
1	Januari	40	2	4	3	-	9
2	Februari	40	4	5	2	-	11
3	Maret	40	2	6	4	-	12
4	April	40	4	4	3	-	11
5	Mei	40	3	4	5	-	12
6	Juni	40	6	3	2	-	11
7	Juli	40	2	5	3	-	10
8	Agustus	40	6	4	2	-	12
9	September	40	5	3	3	-	11
10	Oktober	40	2	4	5	-	11
11	November	40	4	3	2	1	10
12	Desember	40	3	3	4	1	11
Jumlah			43	48	38	2	131
Rata-rata			3,5	4,0	3,1	0,1	10,9

Sumber : Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli dapat dikatakan masih rendah. Dimana terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir dengan alasan ijin sebanyak 48 orang, sakit sebanyak 43 orang, tanpa keterangan sebanyak 38 orang dan ada juga yang cuti kerja sebanyak 2 orang. Ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Camat Tembuku ternyata terdapat permasalahan pada pengembangan karir yaitu masih kurangnya pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi, sehingga karyawan tidak mau melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan mengakibatkan tidak tercapainya target atau tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Camat Tembuku ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai. sehingga karyawan tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihnya. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Camat Tembuku ternyata terdapat permasalahan pada kompetensi yaitu ternyata masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya keterampilan (*skill*) dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli”**.

## 2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli?

## 3. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten bangli.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 1. Goal-Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

### 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Salaga, 2016:274). Menurut Marwansyah (2016:24) mengemukakan sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan

seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Rivai (2015) menyebutkan indikator pengembangan karir sebagai berikut: Kebutuhan karir, dukungan perusahaan dalam bentuk moril, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, dan promosi.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2015:11). Hasibuan (2016:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2016:109) menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Mangkunegara (2017:101-102) indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi adalah mengacu pada teori Maslow yaitu: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

## 4. Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Prawironegoro dan Utari (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Menurut Moehariono (2015) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Hutapea dan Thohoa (2016:4) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa aspek atau indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah : Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*undersatanding*), Kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*).

## 5. Kinerja Pegawai

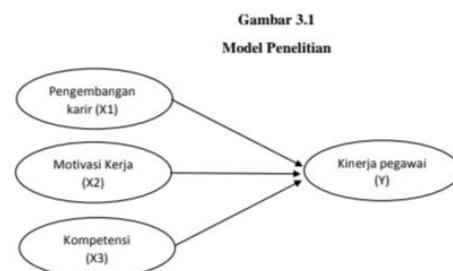
Menurut Torang (2015:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang

berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Edison (2016) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja pegawai menurut jacson (2015) adalah sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kehadiran

## III. MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

### 1. Model Penelitian



Sumber : Sumber pemikiran peneliti (2021)

### 2. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya

melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.
2. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.
3. H3 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

#### IV. METODE PENELITIAN

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli yang beralaman di Jalan Raya Besakih No 1 Tembuku, Bangli. Alasan memilih lokasi penelitian ini karena permasalahan yang cenderung pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli adalah pada pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi yang di mana sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan, Kabupaten Bangli.

##### 2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek adalah pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

##### 3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yang terdiri dari:

1. Variabel Bebas / Variabel Independen (X)  
Sugiyono (2017:39) mengatakan bahwa "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), dan Kompetensi (X3).
2. Variabel Terikat / Variabel Dependen (Y)  
Sugiyono (2017:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat adalah kondisi yang hendak dijelaskan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

##### 4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian. Adapun definisi

operasional variabel dalam penelitian ini :

1. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimal. Adapun indikator pengembangan karir yaitu: kebutuhan karir, dukungan perusahaan dalam bentuk moril, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, promosi.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi kerja yaitu: Kebutuhan fisiologi, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan rasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri
3. Kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasar atau suatu kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Adapun indikator dari kompetensi yaitu: Pengetahuan (*knowledge*) Pemahaman (*undersatanding*), Kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*)
4. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu

organisasi atau instansi pemerintahan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Adapun indikator dari kinerja pegawai: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kehadiran.

## 5. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data  
Data kuantitatif dan data kualitatif.
2. Sumber Data  
Data primer dan data sekunder.

## 6. Populasi dan Sampel

1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli sebanyak 40 orang.
2. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 40 orang pegawai.

## 7. Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan metode wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner.

## 8. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas  
semua variabel memiliki *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 maka dengan

demikian semua variabel adalah valid.

2. Uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua variabel tersebut adalah reliabel,

## 9. Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, Analisis determinasi, uji f dan uji hipotesis (uji t).

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil analisis inferensia

#### a. Hasil uji asumsi klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.10

Hasil Uji Normalitas

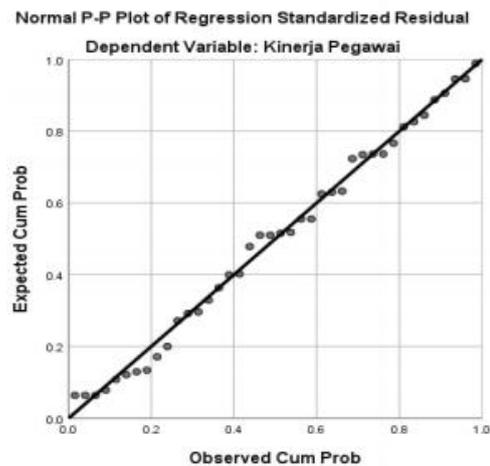
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.15159772
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.076
	Negative	-0.060
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.200 yaitu lebih besar dari 0.05 ( $0,200 > 0,05$ ). Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan grafik p-plot, dimana untuk melihat kenormalan dari nilai residual dapat berpedoman pada titik-titik floating yang terdapat dalam hasil output SPSS.

Gambar 5.2

Hasil Uji Normalitas P-P Plot

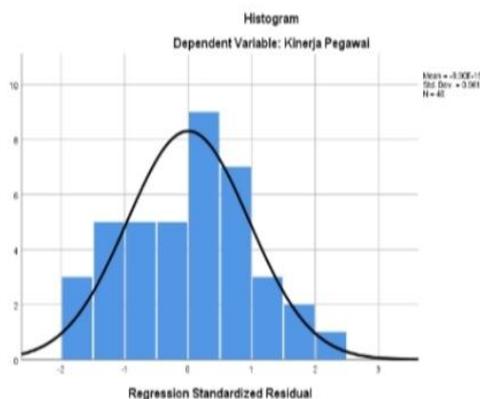


Gambar 5.2, menunjukkan bahwa titik-titik berada di dekat atau mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Hasil uji normalitas histogram dapat disajikan pada Gambar 5.3 berikut:

Gambar 5.3

Hasil Uji Normalitas Histogram



Gambar 5.3 menunjukkan bahwa grafik histogram membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan

atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

## 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 5.11  
Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	0.512	1.954
	Motivasi Kerja	0.295	3.390
	Kompetensi	0.390	2.565

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi masing-masing bernilai >0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.12  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.454	0.215		2.111	0.042
	Pengembangan Karir	0.064	0.047	0.304	1.379	0.177
	Motivasi Kerja	-0.147	0.096	-0.448	-1.541	0.132
	Kompetensi	0.001	0.074	0.005	0.020	0.984

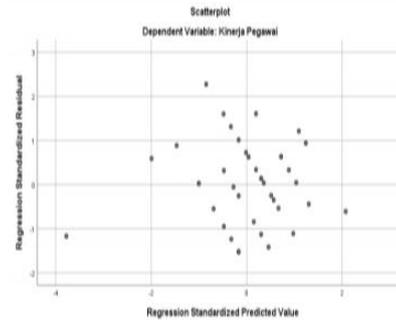
a. Dependent Variable: ABRES

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa semua variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara berturut-turut memiliki nilai signifikansi sebesar 0.177, 0.132 dan 0.984 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dihasilkan terjadi

ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Hasil uji heteroskedstisitas dapat disajikan pada Gambar 5.4 berikut:

Gambar 5.4  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.4 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli dilakukan dengan bantuan program SPSS version 26 For windows. Hasil analisis regresi linier berganda dapat disajikan pada tabel 5.13 berikut.

Tabel 5.13  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.017	0.391		0.043	0.966
	Pengembangan Karir	0.226	0.085	0.287	2.674	0.011
	Motivasi Kerja	0.463	0.174	0.376	2.665	0.011
	Kompetensi	0.366	0.135	0.333	2.711	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

R = 0.888  
R Square = 0.788  
Adjusted R Square = 0.771  
F = 44.714  
Sig F = 0.000

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.13 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.017 + 0.226X_1 + 0.463X_2 + 0.366X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$b_1 = 0.226$  artinya bila pengembangan karir semakin baik sedangkan motivasi kerja dan kompetensi tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.

$b_2 = 0.463$  artinya bila motivasi kerja semakin meningkat sedangkan pengembangan karir dan kompetensi tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.

$b_3 = 0.366$  artinya bila kompetensi semakin meningkat sedangkan pengembangan karir dan motivasi kerja tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.

### c. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi dapat disajikan pada Tabel 5.13. Nilai R sebesar 0.888, hal ini berarti pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

### d. Hasil Analisis Determinasi

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi. Nilai *adjusted R*

Square sebesar 0.771 memiliki arti 77.1 persen perubahan pada kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 22.9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### e. Hasil Uji F

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 44,714 dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Ini berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

### f. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

#### 1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,674 dengan signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ , hasil ini memiliki arti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.665 dengan signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ , hasil ini memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengujian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2711 dengan signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ , hasil ini memiliki arti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pembahasan

### 1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Pengembangan karir merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Efriyaningsih (2017) pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2020), Wiyani (2015), dan Wijaya (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Amarazisa (2016) yaitu peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi atau instansi pemerintahan mampu memberi motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga dapat terbentuk kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juniantara & Riana (2015), Purwati, dkk (2017) dan Dewi (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Prawironegoro dan Utari (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreatifitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang di wujudkan dalam kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra, dkk (2016), Sumantara (2017) dan Bintari (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## VI PENUTUP

### 1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

### 2. Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya melakukan studi di Kantor Kecamatan tembuku, Kabupaten bangli sehingga

hasil ini belum dapat di terapkan di tempat lain atau pada organisasi/perusahaan lainnya.

### 3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memberikan saran yaitu:

- 1) Dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai, maka organisasi sebaiknya meningkatkan potensi pegawai sehingga dapat mengisi posisi jabatan yang sudah disediakan oleh organisasi.
- 2) Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka organisasi sebaiknya memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai, sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja.
- 3) Dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai, maka sebaiknya pegawai agar lebih mengedepankan nilai yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Untuk peneliliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi.

### DAFTAR PUSTAKA

Amarazisa, Dheny. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam.

- Jurnal Dimensi* . Vol 5 No 2. Hal.1-15.
- Darsono, Prawiranegoro dan Utari, Dewi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat Ekonomi, Sosial Antropologi Dan politik*. Jakarta: Mitra Wacana Madia.
- Efriyaningsih, Meina. E. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lanpung. Bandar Lampung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian., dan Nuriana Thoha. 2016. *Kompetensi Komunikasi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salembat Empat.
- Juniantara, I. W dan I Gede R. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol 4. No 09. Hal. 611 – 628.
- Locke, Edwin A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*. Vol. 3. No 2. Hal. 157-189.
- Mangkunegara, AA. Anwar P. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, AA. Anwar P. 2017. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Moeheriono. 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Purnamasari, Rini. 2019. Determinan Gold Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada SKPD Di Kota Makassar. *Jurnal Of Management And Bussines*. Vol 2 No 1. Hal. 165-176.
- Purwati, Ni K. S.M.T, Dr. Wayan B. Gede Putu A.J.S. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 8. No 2. Hal. 1-10
- Pratama.P, I Putu G. A. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sol Beach Benoa Bali. *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rivai, veithzal., dan Salaga, Ella J. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori*

- Praktik Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal., dan Salaga, Ella J. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., dan Suwendra, I. W. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. *E- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Manajemen*. Vol. 4. No. 1. Hal. 1-9
- Siagian, Sondong P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantara, I wayan G. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sukawati Pancakanti Gianyar. *Skripsi*. Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. 2016. *Manajemen, Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyani, Adhitya E. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol 4 No 3. Hal. 1-9.