

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG CIPTA KARYA DI DINAS PUPR PROVINSI RIAU

Annisa^{*}, Rian Rahmat Ramadhan, SE., M.Si^b, Dwi Hastuti, SE., MM., Ak^c

Universitas Muhammadiyah Riau

*190304161@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas PUPR Provinsi Riau dan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Cipta Karya di Dinas PUPR Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas PUPR Bidang Cipta Karya Provinsi Riau yang berjumlah 31 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil yaitu dibawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. data yang didapat dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Bidang Cipta Karya Provinsi Riau, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Bidang Cipta Karya Provinsi Riau.

Kata kunci : *Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

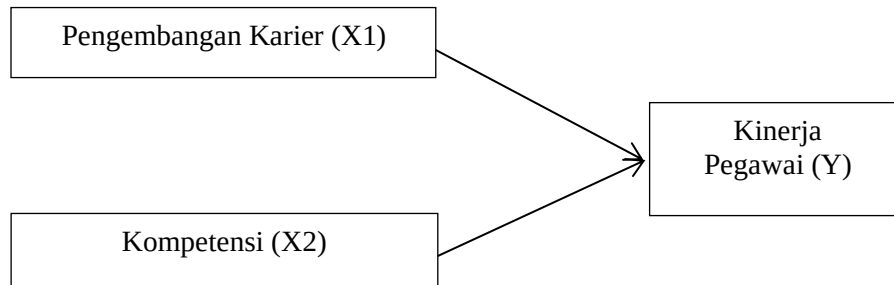
Kedudukan dan peran pegawai negeri sangat penting dan menentukan karena pegawai negeri adalah aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional, yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur serta berkesinambungan antara materiil dan spiritual. Dalam pelaksanaan tugasnya aparatur negara dituntut untuk melakukan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat dengan baik. Dengan demikian aparatur negara harus menciptakan image yang bersih dan berwibawa. Ada permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia yang berkaitan dengan sumber daya manusia (pegawai). Permasalahan yang dimaksud ialah besarnya jumlah pegawai dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki, kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang akan ditempuh (Rosalina, 2017).

Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan, terutama kinerja pegawai. Untuk mengembangkan sebuah organisasi dan mempertahankannya dalam persaingan yang kompetitif harus didukung oleh pegawai-pegawai yang memiliki prestasi kerja dan berkompeten. Menurut (Nelson, 2020) menyatakan bahwa kinerja memiliki pengertian kemampuan kerja atau prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konsep kinerja sangat berpengaruh pada pengembangan karir dan kompetensi.

Untuk mencapai karir yang diinginkan pegawai, pendidikan yang tinggi serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sangatlah diperlukan. Dalam hal ini peran pendidikan sangat penting karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja dalam sebuah organisasi adalah aspek yang penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan, yang mana kinerja merupakan kombinasi dari sebuah kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan. Dengan demikian isu tentang pengembangan karir, kompetensi, dan kinerja pegawai menjadi hal yang menarik dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1 Kerangka Berpikir

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) yaitu penelitian yang analisisnya secara umum menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) yang diuji menggunakan metode survey dan kuesioner, yaitu dengan cara mengambil sampel dari suatu populasi melalui bantuan kuesioner yang berfungsi sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau kepada responden untuk dijawab.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 hingga selesai. Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Provinsi Riau yang terletak di Jl. SM. Amin No. 92, Simpang Baru, Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau bidang Cipta Karya yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136) populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan terdiri dari objek/subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi (Sugiyono 2016:116).

Pada riset ini menggunakan metode Non Probability Sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pandjaitan dan Aripin (2017) mendefinisikan metode Non Probability Sampling merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yang tidak memberikan opportunity/ chance yang sama terhadap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Sedangkan teknik sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2016:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Cipta Karya yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan	kala
Kinerja (Y)	Menurut Silalahi (2021) kinerja (<i>job performance</i>) adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang dengan tugas tertentu didalam organisasi yang terikat dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai menggunakan indikator. Kinerja pegawai merupakan prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Kerja sama 4) Tanggung jawab 5) Inisiatif (Venalvon 2020)	3 3 3 3 3	kala Likert 1-5
Pegembangan Karir (X ₁)	Menurut Fattah (2019), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sendiri memiliki arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya dengan menemukan keahlian, keinginan, dan tujuan.	1) Prestasi kerja 2) Exposure (pengenalan pihak lain) 3) Kesetiaan organisasi 4) Kesempatan untuk tumbuh (Handoko 2018)	3 3 3 3	kala Likert 1-5
Kompetensi (X ₂)	Menurut Badan Kepegawaian Negara (2019), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	1) Pengetahuan 2) Keterampilan 3) Sikap kerja (Elizar dan Tanjung 2018)	3 3 3	kala Likert 1-5

Jenis Dan Sumber Data

Sugiyono (2017 : 401) menyatakan, jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel serta situs internet.

Dalam riset ini, data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah data primer. Untuk memperoleh data primer, peneliti harus mengumpulkan data secara langsung. Teknik yang biasanya digunakan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner. Pengumpulan data primer mengenai informasi pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kinerja pegawai dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kemudian diisi oleh responden sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Bidang Cipta Karya Provinsi Riau.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur Menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam riset ini, teknik yang digunakan peneliti yaitu melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan cara menyerahkan langsung kertas kuesioner kepada responden. Jawaban item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif hingga negatif. Jawaban yang dihasilkan dari responden tersebut memiliki skor serta hasil yang memperoleh skala pengukuran ordinal.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018) uji validitas data digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrumen dalam mengukur konsep data tingkat validitas pada setiap pertanyaan. R_{tabel} untuk sampel 31 orang responden pada df N-2 dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu, 0,3550

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat

digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Berikut hasil uji reliabel pada masing-masing variabel X dan Y

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Keterangan
X 1	0,930	0,6	Reliabel
X 2	0,903	0,6	Reliabel
Y	0,915	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel pengembangan karir sebesar 0,930, kompetensi sebesar 0.903, dan kinerja 0,915 yang berarti data tersebut reliabel. Hasil dari pengujian normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstand ardized Residual
N		Mean	31
Normal Parameters ^{a,b}		Std. Deviation	.000000 0 4.10827
Most Extreme Differences		Absolute	.144
		Positive	.132
		Negative	-.144
Test Statistic			.144
Asymp. Sig. (2-tailed)			.099 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,099 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinearitas terjadi jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

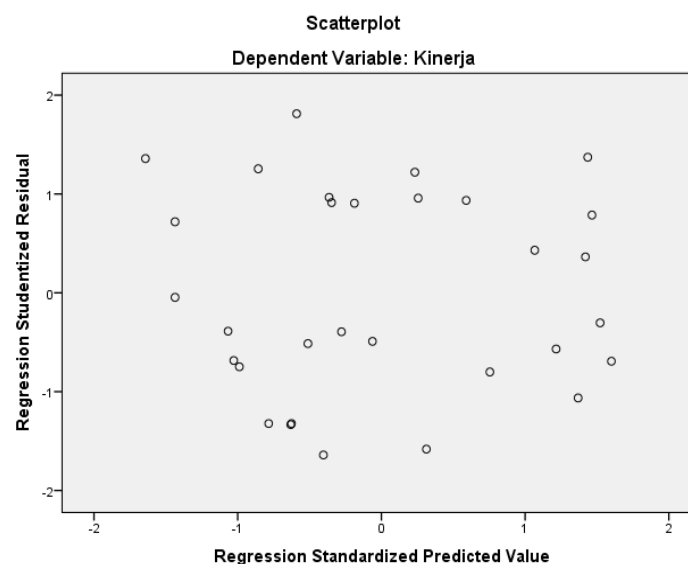
1	(Constant)		
	Pengembangan	.846	1.18
Karir			2
	Kompetensi	.846	1.18
			2

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) adalah $1,182 < 10$ dan nilai tolerance value $0,846 > 0,10$ sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Hasil penelitian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, tampilan pada *scatterplot* terlihat pada plot menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression standardized residual*, oleh karena itu uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen (pengembangan karir dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), Adapun cara melakukan uji F pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1241.212	2	620.606	34.319	.000 ^b
Residual	506.337	28	18.083		
Total	1747.548	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Olahan Data SPSS 2023

Dari hasil uji f pada tabel 5 di atas diperoleh f_{hitung} sebesar 34,319 sedangkan nilai f_{tabel} digunakan lampiran statistika tabel F. Menghitung F_{tabel} dengan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 0,05% atau 5%. Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 31-2-1 = 28. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,34.

Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai 34,319 > 3,34 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, model penelitian ini dinyatakan layak.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.749	7.234		.624	.116
Pengembangan Karir	.328	.099	.368	.331	.002
Kompetensi	1.023	.123	.916	.284	.000

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel uji t pada 6 di atas diperoleh t_{hitung} untuk pengembangan karir sebesar 3,331 > t_{tabel} dan kompetensi sebesar 8,284. Untuk menentukan t_{tabel} digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) n-1 atau 31-1 = 30. Maka diperoleh t_{tabel} 2,042.

- Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t_{hitung} untuk koefisien pengembangan karir adalah 3,331 > t_{tabel} 2,042. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (H_a diterima H_0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t_{hitung} untuk koefisien kompetensi adalah $8,284 > t_{tabel} 2,042$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan (H_a diterima H_o ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda Tabel

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.749	7.234	
Pengembangan Karir	.328	.099	.368
Kompetensi	1.023	.123	.916

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

1. Nilai konstanta sebesar 11,749 merupakan nilai konstanta apabila variabel bebas dianggap nol, maka kinerja karyawan dianggap bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,328 artinya bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,348 dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel di atas.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 1,023 artinya bahwa kompetensi mempunyai nilai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi yang diberikan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 1,023.

Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut Ghozali (2018) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel pengembangan karir dan kompetensi) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil SPSS yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.690	4.252

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar 0,710 atau 71%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 71% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh

variabel pengembangan karir dan kompetensi, sedangkan sisanya, yaitu 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen dan lain sebagainya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Hubungan antar variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai sangat erat, dimana indikator pengembangan karir menunjukkan antara lain prestasi kerja, *exposure* (pengenalan pihak lain), kesetiaan organisasi, dan kesempatan untuk tumbuh. Kinerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan instansi, oleh karena itu sangat dibutuhkan peningkatan karir sesuai dengan prestasi yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil uji t, variabel pengembangan karir diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,331 > t_{tabel} 2,042 maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa pengembangan karir yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan dicapai karena pengembangan karir merupakan salah satu yang menentukan perilaku orang-orang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tresnawati, 2022) dan (Syahputra, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau

Hubungan antar variabel kompetensi dan kinerja pegawai sangat erat, dimana indikator kompetensi menunjukkan antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki maka semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} 8,284 > t_{tabel} 2,042 maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa kompetensi yang diterima oleh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan dicapai karena kompetensi merupakan salah satu hal yang menentukan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian (Amirrudin, 2019) dan Herlina (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai dan apabila tidak adanya pengembangan karir, maka akan menurunkan kinerja pegawai. Karena jenjang karir memberikan pegawai semangat dalam meningkatkan kinerja.

2. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan kinerja pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai dan apabila kompetensi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Karena apabila seseorang bersemangat dan melakukan dorongan untuk meningkatkan kompetensi maka hasil kerja yang diharapkan akan sesuai dengan yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Amirrudin, S. I. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Klaten Utara (*Doctoral dissertation*, Universitas Widya Dharma).
- Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharmawan, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 49-58.
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(4).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *yume : Journal of Management*, 2(2).
- Ghozali, I (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang. Penerbit Badan Universitas Diponegoro, vol.96.
- Ghozali, I (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, H. (2018). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148-159.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329-342.
- Nelson, N. (2020). Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 29-36.
- Nuraini, I. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan (*Doctoral dissertation*).
- Pandjaitan, D. R. H., & Aripin, A. (2017). Metode Penelitian Untuk Bisnis. Aura Publishing.
- Pangesti, P. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Serta Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Kebun Kaligua (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
- Puteri, G. N. A. M., & Karyaningsih, K. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 102-113.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1-10.

- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147-162.
- Rosalina, Y. (2017). Disiplin pegawai negeri sipil di kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2013) (*Bachelor's thesis*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Silalahi, D. E. M. (2021). Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Productivity And Performance. Deepublish.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018b). *Penelitian Kuantitatif*. Airlangga.
- Syahputra, M. D. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329.
- Tresnawati, T., Darna, N., & Setianingsih, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis).