



Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II

Putri Dea Afriliana¹, Nurdin Latif², Andi Herman Tellu³

¹⁻³Fakultas Manajemen, STIM-LPI Makassar, Indonesia

Email: pdeaafriliana@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of career development and competence on employee performance at UPT Pendapatan Wilayah Makassar II, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using a causal associative research design. The population consisted of 73 employees, while 50 employees who met the research criteria were selected as the respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation. The data were analyzed using descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of IBM SPSS Statistics Version 30. The results indicate that career development has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.003 (< 0.05) and a t-value of 3.098. Competence also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.002 (< 0.05) and a t-value of 3.276. Simultaneously, career development and competence have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 49.617 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.679 indicates that career development and competence explain 67.9% of the variation in employee performance, while the remaining 32.1% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Career Development, Competence, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 73 pegawai, sedangkan responden yang memenuhi kriteria penelitian sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 3,098. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 3,276. Secara simultan, pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 49,617 dan nilai

signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa pengembangan karier dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan, terutama dalam lembaga pemerintah yang fokus pada pelayanan kepada masyarakat. Kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan layanan publik, karena pegawai merupakan pelaksana kebijakan dan penyedia layanan kepada warga. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi masing-masing instansi pemerintah agar bisa memberikan pelayanan yang profesional, efektif, efisien, serta memuaskan bagi masyarakat. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan Wilayah Makassar II berperan sangat penting dalam mengelola pendapatan daerah, terutama yang berasal dari pajak kendaraan bermotor dan layanan administrasi terkait. UPT ini dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan responsif, sesuai dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat serta tuntutan akuntabilitas publik. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan bagusnya pelayanan yang diberikan, dan juga mencerminkan bagaimana pandangan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhinya. Dua faktor yang sangat penting di sini adalah pengembangan karier dan kompetensi pegawai. Pengembangan karier adalah proses sistematis yang dibuat untuk meningkatkan kemampuan serta potensi pegawai melalui berbagai program, seperti pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan, rotasi kerja, *coaching*, *mentoring*, serta perencanaan jalur karier yang jelas dan terarah. Di samping pengembangan karier, kompetensi pegawai juga menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan kinerja mereka. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang diperlukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Penelitian Harwin (2025) dilakukan pada instansi pemerintah dengan karakteristik organisasi yang berbeda, sedangkan penelitian Ramadhani dan Samsudin (2025) dilakukan pada perusahaan swasta. Selain itu, penelitian

Ferra Eka Ramadhani (2025) hanya mengkaji pengaruh *knowledge sharing* dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai tanpa memasukkan kompetensi sebagai variabel penelitian. Perbedaan objek penelitian, karakteristik organisasi, serta variabel yang digunakan menunjukkan bahwa hasil penelitian sebelumnya belum dapat digeneralisasikan pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menguji pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II. Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai; (2) menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai; dan (3) menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kompetensi pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Lokasi penelitian dilaksanakan pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II Jl. Pajjaiang No.28, RW.2, Sudiang Raya, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90242. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, mulai dari bulan Mei 2026 sampai dengan bulan Juli 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pendapatan Wilayah Makassar II yang berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria: (1) pegawai UPT Pendapatan Wilayah Makassar II; (2) berstatus sebagai pegawai tetap; (3) telah bekerja minimal 1 tahun; dan (4) bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 50 orang pegawai yang memenuhi persyaratan sebagai responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Pengembangan Karier (X1) dan Kompetensi (X2), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan Skala Likert 5 poin, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian sehingga memudahkan peneliti memahami kondisi variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Deiscriptivei Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Meian	Std. Deiviatioin
Peingeimbangan Karieir (X1)	50	9.00	20.00	16.7800	3.21533
Koimpeiteinsi (X2)	50	6.00	15.00	12.3600	2.35398
Kineirja Peigawai (Y)	50	8.00	20.00	17.1400	3.19445
Valid N (listwisei)	50	-	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 1, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa dari 50 responden, variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai minimum 9,00, maksimum 20,00, rata-rata (*mean*) 16,78, dan standar deviasi 3,215. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai minimum 6,00, maksimum 15,00, rata-rata 12,36, dan standar deviasi 2,354. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 8,00, maksimum 20,00, rata-rata 17,14, dan standar deviasi 3,194. Secara umum, nilai rata-rata ketiga variabel menunjukkan bahwa pengembangan karier, kompetensi, dan kinerja pegawai berada pada kategori yang baik.

4.2. Uji Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah tiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	X1.1	0.881	0.2787	Valid
	X1.2	0.893	0.2787	Valid
	X1.3	0.913	0.2787	Valid
	X1.4	0.897	0.2787	Valid
Kompetensi(X2)	X2.1	0.922	0.2787	Valid
	X2.2	0.863	0.2787	Valid
	X2.3	0.824	0.2787	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.855	0.2787	Valid
	Y.2	0.872	0.2787	Valid
	Y.3	0.867	0.2787	Valid
	Y.4	0.884	0.2787	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karier (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2787. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Keterangan
1	Pengembangan Karier (X1)	0.917	4	0,60	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0.836	3	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.890	4	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar reliabilitas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,099. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		1.81100768
Most Extreme Differences	Absolute		0.114
	Positive		0.056
	Negative		-0.114
Test Statistic			0.114
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0.099
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0.104
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.096
		Upper Bound	0.112
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 221623949.			

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) dan Kompetensi (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,367 dan nilai VIF sebesar 2,721. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Vif
1	Pengembangan Karier (X1)	0.367	2.721
	Kompetensi (X2)	0.367	2.721
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,061 dan variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,463. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.004	0.971	-	0.003
	Pengembangan Karier (X1)	-0.170	0.089	-0.437	0.061
	Kompetensi (X2)	0.090	0.121	0.169	0.463
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karier (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.600	1.483		0.086
	Pengembangan Karier (X1)	0.420	0.136	0.423	0.003
	Kompetensi	0.606	0.185	0.447	0.002

	(X2)					
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,600 + 0,420X_1 + 0,606X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

1. **Konstanta (α) = 2,600** menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai positif meskipun Pengembangan Karier dan Kompetensi dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol.
2. **Koefisien Pengembangan Karier (X_1) = 0,420** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pengembangan Karier akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,420 satuan.
3. **Koefisien Kompetensi (X_2) = 0,606** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,606 satuan. Nilai koefisien Kompetensi lebih besar dibandingkan Pengembangan Karier, sehingga Kompetensi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.600	1.483		1.754	0.086
	Pengembangan Karier (X1)	0.420	0.136	0.423	3.098	0.003
	Kompetensi (X2)	0.606	0.185	0.447	3.276	0.002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 8:

1. **Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y):** Variabel Pengembangan Karier memiliki nilai t hitung sebesar 3,098 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai** pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II.

2. **Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):** Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 3,276 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai** pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II.

3.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karier dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Re gre ssio n	339.312	2	169.656	49.617	<.001 ^b
	Re sidu al	160.708	47	3.419	-	-
	To tal	500.020	49	-	-	-
a. De pe nde nt Variable : Kine rja Pe gawai (Y)						
b. Pre dicto rs: (Co nstant), Ko mpe te nsi (X2), Pe nge mbangan Karie r (X1)						

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 49,617 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Pengembangan Karier dan Kompetensi dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	0.679	0.665	1.84914
a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pengembangan Karier (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) dan Kompetensi (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 67,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Pengembangan Karier (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,098 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karier yang diberikan organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kesempatan untuk memperoleh pelatihan, peningkatan kompetensi, promosi jabatan, serta kejelasan jenjang karier memberikan dorongan psikologis bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap peluang pengembangan dirinya cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi karena merasa organisasi memberikan perhatian terhadap masa depan profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menjelaskan bahwa kesempatan pengembangan diri dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja. Organisasi yang menyediakan program pengembangan karier mampu menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pegawai sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu et al. (2017) yang menemukan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa sistem pengembangan karier yang baik melalui promosi, pelatihan, dan kesempatan peningkatan kemampuan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II memperkuat temuan sebelumnya bahwa pengembangan karier merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

4.6.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,276 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta karakteristik individu yang mendukung seseorang dalam menjalankan tugas secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami pekerjaan, menyelesaikan permasalahan, mengambil keputusan, serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Dalam konteks UPT Pendapatan Wilayah Makassar II, kompetensi pegawai menjadi aspek penting karena pekerjaan pelayanan publik membutuhkan ketelitian, pemahaman regulasi, kemampuan administratif, serta kemampuan berinteraksi dengan masyarakat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga meliputi motif, konsep diri, karakter, dan keterampilan yang memungkinkan seseorang mencapai standar kinerja tertentu. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Sutrisno dan Zuhri (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman

kerja akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Selain itu, Elizar dan Tanjung (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang baik memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan pekerjaan dan mampu menghasilkan output kerja yang lebih optimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian di UPT Pendapatan Wilayah Makassar II bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas.

4.6.3. Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 49,617 dengan tingkat signifikansi $<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil kombinasi antara kesempatan pengembangan diri dan kemampuan individu. Pengembangan karier memberikan dorongan eksternal melalui peluang pertumbuhan profesional, sedangkan kompetensi menjadi faktor internal yang menentukan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila kedua aspek tersebut dikelola secara optimal, maka organisasi akan memperoleh pegawai yang memiliki motivasi tinggi sekaligus kemampuan kerja yang baik.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa Pengembangan Karier dan Kompetensi mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelas yang cukup kuat dalam menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Arifin et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi dan pengelolaan karier memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap peningkatan kemampuan sekaligus menyediakan jalur karier yang jelas akan mampu menciptakan pegawai yang lebih produktif dan memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa

UPT Pendapatan Wilayah Makassar II perlu mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan karier serta penguatan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, evaluasi kebutuhan kompetensi, serta sistem promosi yang objektif. Strategi tersebut diperlukan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendapatan Wilayah Makassar II, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan kesempatan pengembangan karier, seperti pelatihan, promosi jabatan, dan pembinaan, mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Pegawai yang melihat adanya peluang untuk berkembang akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai terbukti menjadi faktor utama dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Pegawai dengan kompetensi yang baik lebih mudah memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai target, serta memberikan pelayanan yang lebih prima kepada masyarakat.
3. Secara simultan, pengembangan karier dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di UPT Pendapatan Wilayah Makassar II akan jauh lebih optimal apabila aspek pengembangan karier dan kompetensi ditingkatkan secara bersamaan.

Sebagai implikasi praktis, UPT Pendapatan Wilayah Makassar II disarankan untuk melakukan penyegaran tugas (*refreshment*) secara berkala, terutama ketika terdapat perubahan regulasi, serta menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mudah dipahami untuk meningkatkan indikator pengetahuan pegawai yang masih menjadi area perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M., Putra, A. H. P. K., & Hartoyo, H. (2020). The role of human resource management practices on employee performance: Evidence from Indonesian organizations. *Management Science Letters*, 10(7), 1497–1506. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.013>
- Chandra, F., & Maghfirah, N. (2023). Kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3027–3037.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Firdaus, J., Syahrani, J. M., Risnita, & Asruilla. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Hasibuan, S. N., & Nasution, M. F. (2025). Analysis of the influence of competency, work motivation, and discipline on employee performance in South Labuhanbatu Regency Transportation Agency. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1612–1621. <https://doi.org/10.60036/jbm.625>
- Hermira, D., & Huida, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Multidisipliner*, 5(12), 5937–5948.
- Istikarani, M., Rosnani, T., Marumpe, D. P., David, I., & Karsim, K. (2024). The role of career development and work-life balance on job satisfaction through work engagement. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, 8(4), 1112–1129. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i4.15538>
- Lampaow, H. R., Waha Labuan, B., Takalumanang, L. M., Rompis, N. N. J., & Omkarsba, H. (2024). Pentingnya manajemen karir dalam pengembangan sumber daya manusia (Studi literatur). *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(8), 2461–2467. <https://doi.org/10.59141/comserva.v4i8.2729>
- Ma'ruf, F., Hadari, I. R., & Amalia, D. (2019). Employee motivation and performance models. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 80–86. <https://doi.org/10.32479/irmm.8811>
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksana, R. D., Rasyid, A., & Nasution, M. D. T. P. (2017). The impact of career development on employee performance: An empirical study. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 188–194.
- Nurhayati. (2011). *Membangun kinerja melalui pengembangan komitmen guru di Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Mulyadi, M. (2023). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja guru di SMP Binaing Permai. *Jurnal Comparative: Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8076>

- Pengembangan, P., & Kerja, P. (2023). Pengembangan karier dan pengembangan kerja. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 24(01), 1–10. <http://journal.stie-aas.ac.id/index.php/jap>
- Ramadhani, N. S., & Samsuddin, A. (2025). The effect of training, competence, and career development on employee performance at NataKisah PT. Dua Bintang Muda Cemerlang. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(1), 348–361. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1415>
- Ramano, A., Prahiawan, W., & Ramdansyah, A. D. (2021). Analisis penilaian kinerja dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh pengembangan karier dan kompensasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 1–15.
- Ratri Meiliawati, Heriyanto, & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover pegawai dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 988–997.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sadikin, M. R. (2024). Employee competencies strategy: A human resource management perspective. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 11(2321), 1–6. <https://doi.org/10.51244/IJRSI>
- Sibarani, G. D., & Dwiarti, R. (2024). Penelitian terdahulu GRIN. *GRIN*, 1(4), 1–14.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E., & Zuhri, M. S. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 123–132.
- Swarto, S. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Utomo, C. W., & Astuti, A. A. (2023). Peran pelatihan dan digital marketing dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 pada komunitas UMKM Mafia Kuliner Surakarta. *JAMMI: Jurnal Akuntansi UMMI*, 3(2).
- Wahyuni, & Hafid, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.65255/jibma.v3i1.124>
- Wibowo, M. P., Rifai, A., Alfa, L. M., Oktafiana, A., & Darmansyah, T. (2024). Pengembangan karir dan manajemen kinerja: Menimbang sumber daya manusia yang kompeten.