

Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dan Implikasinya Kepada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi

Purnawan Patriosa*, Saiyid Syekh, Fakhrol Rozi Yamali

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: patriosawawan@gmail.com

ABSTRACT.

The purpose of this study is to describe the competence, education and training, career development and performance of civil servants at the Jambi Provincial Setda General Bureau. Furthermore, analyzing the influence of competence, education and training on career development, analyzing the influence of competency culture, education and training on the performance of civil servants. Career development of ASN performance, competence, education and training through career development of ASN performance. This research uses descriptive and definite research methods, namely the method of surveying a group of people, objects, situations and states of thinking systems to describe and perceive meaningfully. means. systematically follow the facts studied. The control study aimed to test hypotheses about the degree of influence between the variables of this study. This research involved 106 civil servants of the Jambi Provincial Setda General Bureau. The sample of 52 respondents was based on the Slovin formula with 1% confidence. Data was analyzed using SPSS 26.0. The results showed that the competency in high conditions, high education and training, high career development and high work performance of civil servants, competence, education and training were simulated and had a positive and significant impact. Competence, education and training simultaneously and partly have a positive and significant effect on the performance of civil servants, as well as career development have a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Jambi Provincial Setda General Bureau.

Keywords : *Competency, Education and Training, Career Development, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, maka perlu didukung dengan sumber daya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas. Adapun ASN yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Kompetensi serta Pendidikan dan pelatihan bagi seorang ASN secara personal sangatlah penting, mengasah kemampuan dan skill bagi seorang ASN merupakan suatu tantangan di jaman globalisasi dan teknologi pada saat ini, dengan system digitalisasi sekarang, seorang ASN dituntut untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan skill yang tentunya akan berpengaruh terhadap karir dan kinerja seorang pegawai, dan menghapus dogma di masyarakat tentang ASN yang yang dianggap berkelakuan minus dalam arti tanpa pengembangan diri, identik dengan malas malasan, hal itu dapat kita rubah dengan cara pengembangan diri melalui Pendidikan dan pelatihan serta kompetensi di segala bidang.

Karier seseorang dalam suatu organisasi kerja adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting. Bagi ASN, karier sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka dari segi perkembangan posisi atau jabatan. Oleh karena itu pengembangan karier bagi ASN harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena pengembangan karier yang tidak dilakukan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan ketidakpuasan kepada para ASN yang dapat menurunkan semangat kerja dan akan berdampak pada kinerja, itu menjadi salah satu fenomena yang terjadi pada ASN.

Persoalan karier ASN ini memang merupakan determinan yang penting mengingat ASN memiliki tugas ganda, selain dituntut harus mampu memberikan layanan pada masyarakat secara adil dan transparan, ASN juga harus mampu menunjukkan loyalitas, dedikasi dan *ethos* kerja serta

integritas yang tinggi.

Tugas ganda tersebut hanya akan terealisasi jika didukung dengan pengembangan karier ASN yang profesional. Namun saat ini keberadaan ASN yang profesional di berbagai lembaga perlu mendapat perhatian serius agar dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dapat direalisasikan secara optimal. Mengingat urgensinya karier ASN dalam proses pencapaian tujuan sementara keadaan ASN yang berkualitas masih terbatas, maka mencermati persoalan tersebut perlunya dilakukan pengembangan karier ASN agar terdapat keseimbangan antara beban kerja dengan karier yang akan dicapai oleh ASN. Karena melalui pengembangan karier inilah diharapkan dapat menjawab persoalan yang terus berkembang saat ini.

Pengembangan karier merupakan aktivitas yang membantu ASN merencanakan karier masa depan mereka di instansi dan para ASN yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Karena instansi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasi pengembangan karier bagi setiap ASN. Oleh sebab itu setiap ASN harus merencanakan sendiri pengembangan kariernya masing-masing.

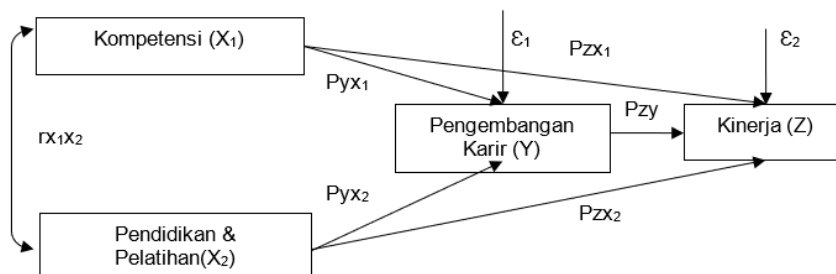
Perencanaan pembangunan daerah merupakan kegiatan yang tidak mudah karena berhadapan dengan berbagai permasalahan yang sangat kompleks dan komprehensif (meliputi berbagai aspek sosial kemasyarakatan) dari suatu keadaan yang ada di wilayah terkait. Kompleksitas permasalahan tersebut sudah menjadi konsekuensi logis yang harus dihadapi dan tidak mungkin dihindari. Namun begitu tidak berarti bahwa hal itu akan menjadi suatu hambatan yang tidak dilampaui, melainkan justru menjadi tantangan yang akan memberikan pengaruh positif terhadap hasil perencanaan pembangunan daerah jika perencana mampu mengatasinya. Pembangunan di bidang Perencanaan Pembangunan Daerah telah dilakukan secara berkelanjutan dari tahun ke tahun yang sesuai (Peraturan Gubernur Jambi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Kedudukan, 2020), dapat dijabarkan bahwa Biro Umum Setda Provinsi Jambi mempunyai kedudukan sebagai unsur Penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Administrasi Umum melalui Sekretaris Daerah. Dengan kedudukan tersebut Biro Umum mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang rumah tangga, administrasi keuangan dan aset, tata usaha sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka meningkatkan Kualitas perencanaan dan produk perencanaan maka program dan kegiatan harus menerapkan prinsip-prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas untuk mencapai sasaran-sasaran pembangunan yang tertuang dalam Rencana Kerja Biro Umum Setda Provinsi Jambi Tahun 2022. Optimalisasi pencapaian hasil pada pelaksanaan program/kegiatan yang dilaksanakan di Bappeda, harus ada keterpaduan dan sinkronisasi antar kegiatan, antar kegiatan dalam satu program maupun kegiatan antar program, dalam satu instansi dan antar instansi, dengan tetap memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang melekat pada masing-masing OPD.

METODE

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah, merumuskan tujuan yang dapat dicapai, dan menguji hipotesis. Metode survei digunakan sebagai metode penelitian dengan menyusun kuesioner kepada responden (pegawai) untuk menjawab pernyataan terkait pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir, kinerja ASN pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi. Tingkat penjelasan penelitian ini bersifat deskriptif dan dapat diverifikasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis mobilitas 106 karyawan. Menurut rumus Slovin, jumlah responden sebanyak 52 orang. Analisis SPSS 26.0 dan struktur jalur atau diagram jalur digunakan untuk analisis data. Analisis jalur memungkinkan peneliti menganalisis sampel yang lebih kompleks daripada yang mungkin dilakukan dengan regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung, terutama melalui variabel perantara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab-akibat antar variabel dalam bentuk visual yang mudah dibaca. Uraian ini dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan yang terjalin antara variabel terikat dengan variabel bebas atau hubungan lain dengan variabel perantara. Berbeda dengan analisis data regresi yang hanya memberikan pengaruh langsung. Analisis jalur dapat menganalisis informasi mengenai hubungan tidak langsung antar variabel. Karena keterbatasan analisis regresi linier berganda, maka analisis jalur ini dapat mencakup segala sesuatu yang diperlukan untuk menganalisis data berdasarkan nilai-nilai yang kemudian dibandingkan pada tingkat signifikansinya. Dalam

penelitian ini kompetensi dan pendidikan dan pealtihan sebagai variabel bebas, pengembangan karir sebagai variabel perantara, dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, maka hipotesis diuji dengan menggunakan uji t parsial dan uji F secara bersamaan. Namun sebelum menguji hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.



- H₁ : Diduga Kompetensi tinggi, Pendidikan dan Pelatihan baik, Pengembangan karir baik dan Kinerja tinggi pada ASN Biro Umum Setda Provinsi Jambi baik.
- H₂ : Diduga Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir ASN Biro Umum Setda Provinsi Jambi.
- H₃ : Diduga Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Biro Umum Setda Provinsi Jambi
- H₄ : Diduga Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir dan kinerja ASN Biro Umum Setda Provinsi Jambi.
- H₅ : Diduga Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan karir, kinerja, baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap ASN Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Kompetensi (X₁), Pendidikan & Pelatihan (X₂), Pengembangan Karir (Y) dan Kinerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Kompetensi	2.139	Baik
2	Diklat	1.527	Baik
3	Pengembangan	3.312	Tinggi
4	Kineirja	2.518	Tinggi

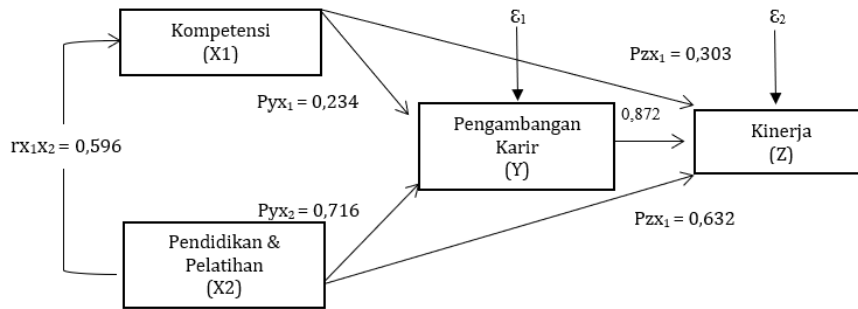
Dilihat dari skala penilaian, variabel Kompetensi (X₁), Pendidikan dan Pelatihan (X₂), Pengembangan Karir (Y) dan Kineirja (Z). dikategorikan Baik dan Tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik Kompetensi (X₁), Pendidikan & Pelatihan (X₂), Pengembangan Karir (Y) dan Kinerja (Z) pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X1 terhadap Y	0,234	0,018	
X2 terhadap Y	0,716	0,000	
X1 terhadap Z	0,303	0,006	
X2 terhadap Z	0,632	0,000	
Y terhadap Z	0,872	0,000	

Sumber : Data diolah 2023



Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi (X₁) dan Pendidikan & pelatihan (X₂) terhadap pengembangan karir (Y) sebesar 83,15%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dan Pendidikan & pelatihan memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir sebesar 83,15%. Besarnya nilai kompetensi dan Pendidikan & pelatihan terhadap pengembangan karir di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi (X₁) dan Pendidikan & pelatihan (X₂) terhadap kinerja (Z) sebesar 79,30%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dan Pendidikan & pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 79,30%. Besarnya nilai kompetensi dan Pendidikan & pelatihan terhadap kinerja di atas menunjukkan nilai yang sama dengan nilai koefisien determinasi pada output model summary yang diperoleh.

Dari proses perhitungan di atas didapat pengaruh langsung pengembangan karir (Y) terhadap kinerja (Z) 76,04%, ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki pengembangan karir yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kinerja yang tinggi pula kepada organisasinya.

SIMPULAN

Penelitian ini membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, Pendidikan & pelatihan tinggi, pengembangan karir baik dan kinerja ASN pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi tinggi.
2. Kompetensi dan Pendidikan & pelatihan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ; hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan “F” hitung > “F” table atau sig “f” < 0,05. Begitu juga hasil uji parsial (uji “t”)
3. Kompetensi dan Pendidikan & pelatihan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja ASN.
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.
5. Kompetensi dan Pendidikan & pelatihan melalui pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Burso, Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenandamedia Group.
- Priansa, D. J. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta. Radar Bangka Online. 2015
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Alex NitiseMITO, 2007. Manajemen Personalialia. Cetakan X. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Allen, 2014

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*, Penerbit. PT. Prenhallindo, Jakarta. Ellsworth, Jill H. serta peningkatan *kompetensi* dan kemampuan pegawai melalui program Pendidikan. ...
- Emerson Edison, Anwar, Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada
- Engkos Ridwan Achmad *Kuncoro*, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path. Analysis*, Alfabeta: Bandung, 2013.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, A. 2019. *Teknik Analisis Keberlanjutan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, (2016) *Imam*. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Universitas Diponegoro Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPF
- Harold Koontz dan Cyril O'Donnel yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2009:3) *manajemen adalah usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain*.
- Hasan. 2015. *Paradigma Baru Sistem Pembelajaran*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hidayat dan Nurasyiah. (2017). *Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu*. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol. 6 (1) Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- komang, dkk*. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta. Library. Fis. Uny. Ac. Id/Opac/Index. Php. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. P. (2012). 2013, (2017) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Allen, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya Media Group, Jakarta.
- Moehariono. 2010. (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia. Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif (Bandung)*. Tarsito.
- Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoritis & Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*, Gholia. Indonesia, Jakarta. Anonim, 2012
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, 2009 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta Medan: Ciptapustaka. Media.
- Padendenan, Yohana. 2019. *Pengaruh Kopetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi*. *Jurnal Manajemen Ekonomi*. No.1 Vol. 5
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka
- Palan. 2007. *Competency Mangement*. Remaja Rosda Karya : Jakarta.
- Prayitno dan Supranto, 2002, *Standarisasi Kompetensi PNS Menuju Era. Globalisasi, dalam Seri Kerja Vol. Jakarta. Penerbit Gramedia*
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta : PT. Gramedia
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2011, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPF
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo

Persada

- S.P, *Hasibuan*, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara .Jakarta.
- Sastra. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Schuler dalam Edy *Sutrisno* (2016:6) mengartikan bahwa Manajemen sumber ...
- Siagian, S.P. 2002. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora*. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan: USU Press
- Sugiyono*. (2014). (2016),(2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, H. 2014. *Pengaruh Layanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Mataram*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Prenada Group.
- Tamalika, T. 2017. *Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyatama Saviera Palembang*. *Jurnal Desimilasi Teknologi* 5(2): 85-172.
- Uno B. Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2016. (2017) *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada. Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). *Disiplin ...*