

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Sofyan Hadi Syahputra*, M. Zahari MS, Ali Akbar

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: sofyanhadi13@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan pendekatan, maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian, diharapkan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain yang secara teori dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan karir, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of competence and career development on employee performance through motivation at the Public Works and Spatial Planning Agency of Tanjung Jabung Timur Regency. The methods used in this study are descriptive verification and quantitative methods. The object of research in this study is the Influence of Competence and Career Development on Employee Performance Through Motivation at the Public Works and Spatial Planning Office of Tanjung Jabung Timur Regency. Based on the approach, it can be seen that the number of samples is 62 people. This study uses the PLS analysis method. The results of the study show that Competence has a positive and significant effect on motivation, Career development has a positive and significant effect on motivation Competence does not have a significant effect on employee performance, Career development has a positive and significant effect on employee performance, Motivation has a positive and significant effect on employee performance, Competence has a positive and significant effect on performance through work motivation and Career development has a positive and significant effect on performance through work motivation. For further research related to the study, it is hoped that further researchers will add other variables that can theoretically affect employee motivation and performance.

Keywords: Competence, Career development, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal (Veithzal & Sagala, 2017). Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor kompetensi dan pengembangan karir. Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Sudirman et al., 2024). Sementara itu, pengembangan karir merujuk pada upaya untuk meningkatkan potensi individu agar dapat berperan lebih besar dalam organisasi (Hutauruk et al., 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi pengaruh kedua faktor ini terhadap kinerja pegawai, khususnya di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur memiliki peran strategis dalam mengelola infrastruktur dan pembangunan di wilayah tersebut. Tugas utama dinas ini mencakup perencanaan, pengawasan, dan pelaksanaan berbagai proyek infrastruktur yang mendukung kemajuan daerah. Untuk menjalankan tugas tersebut, dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang mumpuni, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Oleh karena itu, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak akan optimal tanpa adanya dorongan atau motivasi yang cukup. Motivasi merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif (Sandika & Andani, 2020). Motivasi ini bisa bersumber dari berbagai aspek, termasuk penghargaan, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karir. Oleh karena itu, motivasi dianggap sebagai penghubung yang mengintegrasikan kompetensi dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun pegawai memiliki kompetensi tinggi, jika tidak didorong oleh motivasi yang tepat, maka kinerjanya bisa saja tidak maksimal.

Selain itu, pengembangan karir di lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Pengembangan karir yang baik memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meraih posisi yang lebih tinggi atau memperoleh keterampilan baru yang lebih relevan dengan tugas yang diemban. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebagai instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk memberikan kesempatan yang setara kepada pegawainya dalam hal pengembangan karir, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Salah satu tujuan dari pengembangan karir adalah menciptakan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kemampuan dalam hal kepemimpinan, manajerial, serta komunikasi. Hal ini sangat penting mengingat tugas-tugas yang diemban oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur sering kali melibatkan koordinasi dengan berbagai pihak, baik itu instansi pemerintah lainnya, masyarakat, maupun pihak swasta. Oleh karena itu, pengembangan karir yang mencakup aspek-aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan lebih baik.

Motivasi yang tinggi juga dapat dihasilkan dari adanya penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja pegawai. Salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan bukan hanya sebagai penghargaan atas kinerja yang telah ditunjukkan, tetapi juga sebagai bagian dari upaya pengembangan karir yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan produktif. Dengan demikian, promosi jabatan dapat menjadi salah satu faktor yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi lebih banyak dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain promosi jabatan, faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi pegawai adalah kesempatan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan. Pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bidang tertentu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur perlu memberikan perhatian lebih pada program pelatihan dan pendidikan bagi pegawainya. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi pegawai, tetapi juga untuk kemajuan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompetensi dan pengembangan karir semata, tetapi juga pada faktor-faktor eksternal lainnya seperti lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi akan mempercepat tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung pengembangan karir dan peningkatan kompetensi. Budaya kerja yang positif akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Pada kenyataannya, meskipun Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur telah berupaya untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir pegawainya, masih terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya yang dapat digunakan untuk mendukung program pengembangan karir dan pelatihan. Selain itu, tingkat motivasi pegawai juga bervariasi, tergantung pada faktor-faktor individu dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan kajian lebih mendalam

mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana motivasi dapat menjadi faktor penghubung yang memperkuat keduanya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Basori *et al.*, (2017) dan Agustine Pariesti *et al.*, (2022) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lianasari & Ahmadi (2022) dan Mardiana *et al.*, (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai (Fahmi & Hapzi Ali, 2022). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Mardiana *et al.*, (2021) dan Lianasari & Ahmadi, (2022) mengatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Basori *et al.*, (2017) dan Agustine Pariesti *et al.*, (2022) mengatakan kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nuriman (2021) dan Sari & Rahyuda (2022) mengatakan bahwa Pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian Suryani & Linda (2017), Adzansyah *et al.*, (2023) Arfan *et al.*, (2019) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi merupakan factor penentu baik dan tidaknya motivasi pegawai.

Data jumlah pegawai yang mengikuti sertifikasi pada Uji Kompetensi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur selama periode 2019 hingga 2024. Jumlah PNS yang bekerja di dinas ini mengalami sedikit peningkatan, dari 59 orang pada tahun 2019 menjadi 65 orang pada tahun 2024. Namun, partisipasi dalam sertifikasi teknis dan non-teknis bervariasi dari tahun ke tahun, mencerminkan adanya ketidakmerataan dalam upaya peningkatan kompetensi pegawai.

Pada tahun 2019, tercatat 4 orang mengikuti sertifikasi teknis di bidang konstruksi dan 2 orang mendapatkan sertifikasi non-teknis dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah. Dari 4 orang yang mengikuti sertifikasi tersebut terdapat 1 orang yang sudah memiliki sertifikasi pada tahun-tahun sebelumnya. Sehingga jumlah pegawai yang sudah mendapatkan sertifikasi pada tahun sebelumnya hanya meningkat sebanyak 3 orang dari 46 orang menjadi 49 orang. Namun, tahun 2020 dan 2021 menunjukkan adanya penurunan signifikan pada sertifikasi teknis, di mana tidak ada pegawai yang mengikuti sertifikasi teknis sama sekali. Hanya ada 3 pegawai yang menerima sertifikasi non-teknis pada tahun 2020 untuk pengelolaan SAKIP, sementara pada tahun 2021 tidak ada sertifikasi yang diberikan, baik teknis maupun non-teknis.

Di tahun 2022, terjadi peningkatan kembali pada sertifikasi teknis dengan 8 pegawai yang mendapatkan sertifikasi di berbagai bidang, termasuk konstruksi, pengelolaan sumber daya air, dan teknologi informasi (GIS). Namun, hanya 2 pegawai yang menerima sertifikasi non-teknis dalam pengelolaan sarana dan prasarana kantor. Puncaknya terjadi pada tahun 2023, di mana 10 pegawai menerima sertifikasi non-teknis di berbagai bidang, seperti perencanaan tata ruang, pengadaan barang dan jasa, manajemen risiko proyek, serta manajemen kepegawaian. Namun, sertifikasi teknis menurun menjadi hanya 2 orang dengan fokus pada sertifikasi operator mesin. Pada tahun 2024, partisipasi dalam sertifikasi teknis kembali nihil, sementara hanya 3 pegawai yang menerima sertifikasi non-teknis dalam pengelolaan SIPD.

Dari data ini, tampak jelas bahwa terdapat ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan sertifikasi, khususnya dalam sertifikasi teknis. Hal ini menunjukkan potensi kesenjangan kompetensi di antara pegawai dinas, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin kompleks di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Selain itu, rendahnya jumlah pegawai yang mengikuti sertifikasi teknis pada beberapa tahun tertentu menandakan perlunya perencanaan yang lebih terstruktur dan berkesinambungan dalam program pengembangan kompetensi pegawai.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur dari tahun 2019 hingga 2024 menunjukkan pola partisipasi dalam diklat dan promosi jabatan yang mencolok. Pada tahun 2019, 59 pegawai mengikuti Diklat PIM III, namun hanya satu pegawai yang dipromosikan, dan tidak ada promosi lebih lanjut yang tercatat hingga tahun 2020, meskipun jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan meningkat menjadi 61. Tahun 2021

mencatat 61 pegawai mengikuti Diklat PIM IV dengan dua pegawai dipromosikan, tetapi jabatan yang diperoleh tidak signifikan. Tahun 2022 adalah tahun yang paling produktif dengan dua pegawai yang mendapatkan promosi ke posisi penting setelah mengikuti Diklat PIM III. Namun, tahun 2023 dan 2024 menunjukkan stagnasi, di mana tidak ada diklat yang dilaksanakan dan tidak ada promosi yang terjadi, meskipun jumlah pegawai tetap 65.

Dari analisis tersebut, beberapa masalah dapat diidentifikasi. Pertama, terdapat rendahnya tingkat promosi pegawai meskipun partisipasi dalam diklat cukup tinggi. Hal ini dapat mengindikasikan kurangnya relevansi antara pelatihan yang diikuti dan kebutuhan posisi yang ada. Kedua, ketidakberlangsungan program pelatihan, terutama tidak adanya diklat di tahun 2023 dan 2024, menunjukkan kurangnya perhatian terhadap pengembangan kompetensi pegawai. Ketiga, promosi jabatan yang terbatas dan tidak merata dapat menimbulkan penurunan motivasi di kalangan pegawai, terutama bagi mereka yang aktif dalam mengikuti pelatihan. Keempat, kurangnya data dan evaluasi yang mendalam mengenai proses promosi dapat menghambat pengambilan keputusan yang tepat dalam pengembangan karir pegawai. Semua masalah ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem pelatihan dan promosi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) penuh dan tidak penuh pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan adanya fluktuasi yang signifikan dalam proporsi ASN yang menerima TPP. Pada tahun 2019, dari total 59 pegawai, 18 orang (30,51%) menerima TPP penuh, sementara 41 orang (69,49%) menerima TPP tidak penuh. Seiring dengan berjalannya waktu, proporsi PNS yang menerima TPP penuh mengalami penurunan, mencapai puncaknya pada tahun 2020 dengan 13 orang (22,03%) dan terus berlanjut hingga 2021 dengan 11 orang (18,64%). Namun, tren ini berubah pada tahun 2022 dan 2023, di mana jumlah PNS yang menerima TPP penuh meningkat kembali menjadi 19 orang (31,15%) dan 20 orang (30,77%) masing-masing.

Meskipun ada perbaikan dalam dua tahun terakhir, rata-rata selama lima tahun menunjukkan bahwa hanya sekitar 26,35% PNS yang menerima TPP penuh, sedangkan 73,65% menerima TPP tidak penuh. Permasalahan yang muncul dari data ini meliputi ketidakpuasan yang mungkin dirasakan oleh PNS yang tidak mendapatkan TPP penuh, yang dapat berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Ketidakpastian dalam penerimaan TPP juga dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam lingkungan kerja, mempengaruhi retensi pegawai berkualitas.

Adanya peningkatan jumlah pegawai yang mendapatkan SPPD dari tahun ke tahun, dengan peningkatan signifikan dari 15 pegawai pada tahun 2019 menjadi 22 pegawai pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan motivasi dan pengembangan pegawai melalui kegiatan di luar kantor, yang memberikan pengalaman dan eksposur lebih bagi pegawai dalam berbagai kegiatan lapangan. Meskipun terdapat peningkatan jumlah pegawai yang mendapatkan Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) dan yang ditunjuk sebagai Pengawas Kegiatan, jumlah yang ditunjuk sebagai Pejabat Penatausahaan Keuangan (PPK) relatif kecil dan hanya mengalami sedikit peningkatan. Hal ini dapat menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pembagian peran dan tanggung jawab yang lebih strategis, yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai lainnya yang tidak mendapatkan kesempatan tersebut.

Jumlah pegawai yang ditunjuk sebagai pengawas kegiatan juga menunjukkan tren peningkatan, dari 10 pegawai pada tahun 2019 menjadi 15 pegawai pada tahun 2023. Peran pengawas kegiatan sangat penting dalam memastikan bahwa proyek dan program berjalan sesuai rencana. Peningkatan ini menunjukkan upaya peningkatan tanggung jawab bagi pegawai, yang juga dapat berkontribusi pada motivasi kerja mereka melalui peran yang lebih signifikan dalam pelaksanaan proyek.

Jumlah pegawai yang ditunjuk sebagai PPK hanya mengalami peningkatan dari 3 pegawai pada tahun 2019 menjadi 5 pegawai pada tahun 2023. Keterbatasan peningkatan ini bisa menjadi indikasi bahwa kesempatan untuk memegang posisi yang berkaitan dengan manajemen keuangan (yang umumnya memiliki tanggung jawab dan insentif lebih) masih terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai lainnya yang ingin mengembangkan kompetensi di bidang keuangan atau manajerial.

Capaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur periode 2021-2023, bahwa Target peningkatan aksesibilitas antar desa dan kelurahan tetap konsisten dengan 93 desa/kelurahan setiap tahunnya. Realisasi menunjukkan tren yang meningkat

secara bertahap, dari 67 desa/kelurahan pada 2021 (72,04%) menjadi 69 desa/kelurahan pada 2023 (74,19%). Meskipun peningkatannya kecil, hal ini menunjukkan upaya yang stabil untuk memperbaiki aksesibilitas antar wilayah.

Kinerja peningkatan infrastruktur dasar jalan dan jembatan mengalami penurunan signifikan. Pada 2021, realisasi mencapai 949,8 km (76,90%), namun pada 2023, realisasinya hanya 227,482 km (18,42%). Penurunan drastis ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti keterbatasan anggaran, perubahan regulasi terkait standar pekerjaan, tantangan teknis di lapangan, atau prioritas yang bergeser dalam pengelolaan proyek infrastruktur.

Sasaran meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sektor PUPR juga menunjukkan masalah yang signifikan pada tahun 2023. Meskipun PAD sektor PUPR berhasil melampaui target pada tahun-tahun sebelumnya dengan capaian 139,05% di 2021 dan 147,91% di 2022, realisasi PAD justru mengalami penurunan drastis menjadi -11,07% pada 2023. Hal ini menunjukkan adanya defisit yang sangat besar, jauh di bawah target 2,31%, yang mungkin disebabkan oleh perubahan kondisi ekonomi atau kurangnya efektivitas dalam pengelolaan sumber pendapatan.

Berbeda dengan sektor jalan dan jembatan, kinerja peningkatan infrastruktur irigasi dan tanggul untuk pertanian dan perikanan menunjukkan peningkatan signifikan. Pada 2021, realisasi hanya 2459 hektar (39,99%), namun naik menjadi 3637 hektar (59,15%) pada 2023. Hal ini menunjukkan perhatian yang lebih besar terhadap sektor pertanian dan perikanan, yang mungkin merupakan hasil dari kebutuhan mendesak untuk mendukung ketahanan pangan dan sektor ekonomi lainnya yang bergantung pada air.

Fenomena yang menarik adalah ketidakseimbangan kinerja antara sektor-sektor yang ditargetkan. Infrastruktur jalan dan jembatan mengalami penurunan tajam, sedangkan infrastruktur irigasi dan tanggul menunjukkan peningkatan. Hal ini bisa mencerminkan pergeseran prioritas atau tantangan yang lebih besar di sektor transportasi dibandingkan dengan sektor pertanian. Secara keseluruhan, meskipun ada peningkatan bertahap dalam aksesibilitas antar wilayah dan perbaikan pada infrastruktur irigasi, penurunan tajam pada kinerja pembangunan jalan dan jembatan merupakan fenomena yang memerlukan perhatian lebih, terutama mengingat pentingnya infrastruktur ini dalam mendukung mobilitas dan ekonomi di wilayah tersebut.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kinerja, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas SDM di instansi pemerintah ini. Penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berarti dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur, serta mendorong pembangunan daerah yang lebih maju dan berkelanjutan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan fokus pada kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompetensi, pengembangan karir, motivasi, dan kinerja pegawai di dinas tersebut, serta menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi dan kinerja pegawai, pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai, serta pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dengan harapan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dan bagaimana saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah tersebut.

METODE

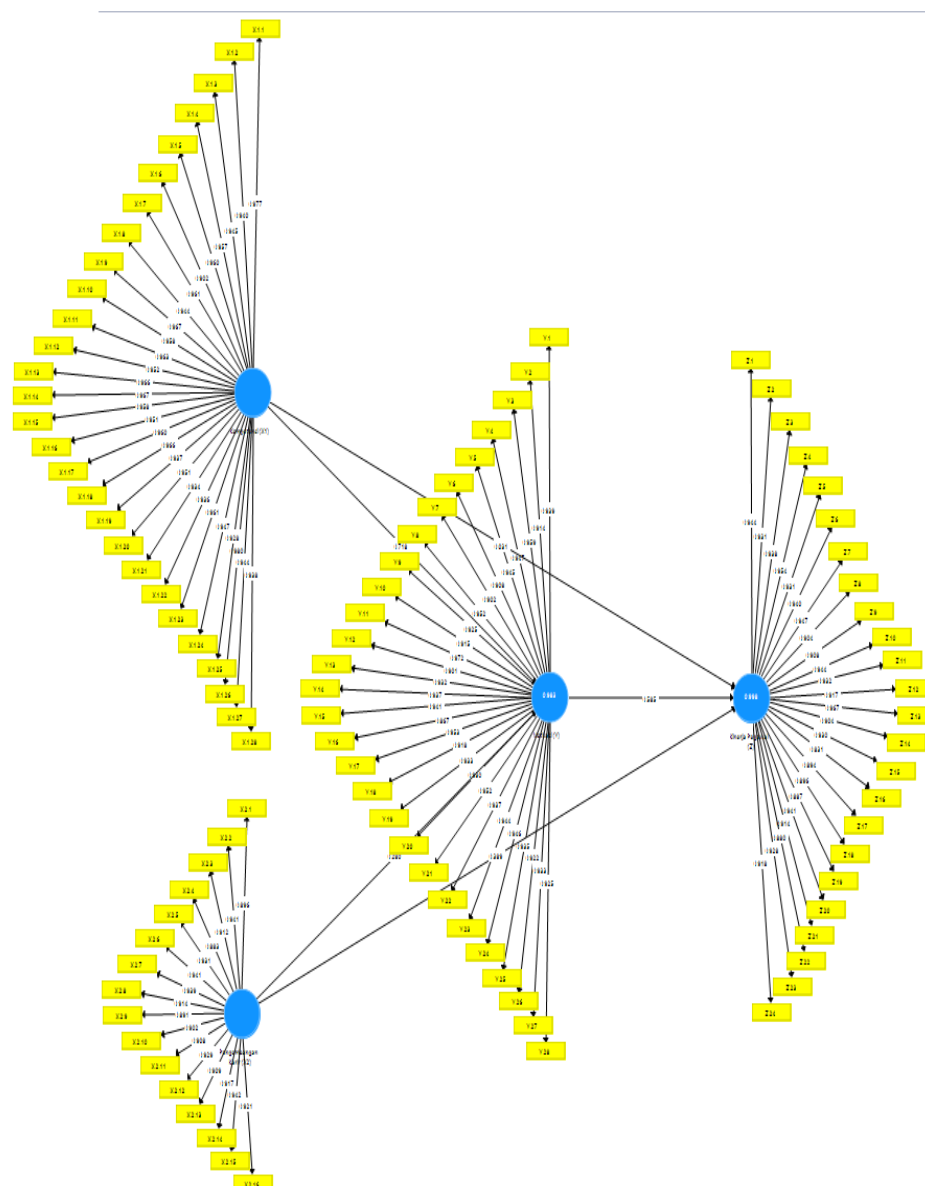
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan pendekatan, maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS.

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Pengujian validitas konvergen adalah salah satu jenis validitas yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mengukur konstruk yang sama dengan baik. Dalam konteks statistik dan analisis data, terutama dalam model berbasis variabel laten seperti *Partial Least Squares* (PLS), validitas konvergen penting untuk memastikan bahwa indikator atau item yang digunakan dalam model benar-benar merefleksikan konstruk yang sama.

Loading factor adalah elemen penting dalam evaluasi model pengukuran. Nilai loading factor yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator secara efektif mengukur konstruk laten, sedangkan nilai yang lebih rendah menunjukkan potensi masalah dalam model. Penggunaan dan interpretasi yang tepat dari loading factor membantu dalam memastikan validitas dan reliabilitas alat ukur atau model yang sedang dikembangkan.



Gambar 1. Model PLS

Pengujian outer loadings dilakukan untuk membuktikan suatu indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 1 menunjukkan seluruh loading factor yang berada

diatas 0,70. Hasil perhitungan model ini dianggap telah reliabel karena seluruh loading factor yang berada diatas 0,70.

Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran statistik yang digunakan untuk menilai validitas konvergen dalam analisis faktor, terutama dalam model-model seperti Partial Least Squares (PLS) dan Confirmatory Factor Analysis (CFA). AVE mengukur seberapa banyak varians dari indikator atau item yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur. AVE membantu dalam mengevaluasi seberapa baik konstruk laten yang ditentukan menjelaskan varians indikator yang diukur. AVE digunakan untuk memastikan bahwa indikator dalam model benar-benar mencerminkan konstruk laten yang diukur dan tidak terlalu banyak dipengaruhi oleh variabel lain.

AVE adalah alat penting dalam analisis statistik yang membantu dalam menilai seberapa baik konstruk laten dalam model dapat menjelaskan varians indikator yang diukurnya. Dengan memastikan bahwa AVE lebih besar dari 0,5, Anda dapat memverifikasi bahwa konstruk laten memiliki validitas konvergen yang memadai dan indikator yang digunakan dalam model mencerminkan konstruk yang diukur dengan baik. Hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.906	Valid
Pengembangan karir (X2)	0.842	Valid
Motivasi (Y)	0.868	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	0.847	Valid

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 2, semua konstruk laten yang dianalisis memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,5, yang mengindikasikan validitas konvergen yang sangat baik. Nilai AVE untuk "Kompetensi" adalah 0,906, jauh lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki validitas konvergen yang sangat baik, dengan indikator-indikatornya menjelaskan sebagian besar varians. Begitu juga dengan "Pengembangan Karir" yang memiliki nilai AVE sebesar 0,842, yang juga mengindikasikan validitas konvergen yang sangat baik. Konstruk "Motivasi" memiliki nilai AVE 0,868, yang menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik, sementara "Kinerja Pegawai" memiliki nilai AVE tertinggi, yaitu 0,847, yang menunjukkan indikator-indikatornya sangat efektif dalam menjelaskan varians konstruk tersebut. Secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik, dengan nilai AVE lebih dari 0,5.

Percobaan composite reliability dicoba Untuk mengidentifikasi angka yang membuktikan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur bisa diyakini buat dipakai.(Wiyono, 2011) Semua elastis diklaim reliabel bila angka loadingnya di atas 0,70. Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 3 selaku selanjutnya:

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpa	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.996	Reliabel	0.996	Reliabel
Pengembangan karir (X2)	0.988	Reliabel	0.987	Reliabel
Motivasi (Y)	0.995	Reliabel	0.994	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0.993	Reliabel	0.992	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 Hasil uji *composite reliability* dan Cronbach alpa menunjukan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Artinya semua variabel dapat dikatakan andal, dipercaya dan data penelitian dapat digunakan untuk menghasilkan penelitian yang terbaik.

Evaluasi Inner Model

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi (Y)	0.983
Kinerja Pegawai (Z)	0.998

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil untuk nilai R-square motivasi sebesar 98,3 persen, dan kinerja pegawai sebesar 99,8 persen. Hal ini menunjukkan pengaruh Kompetensi dan pengembangan karir terhadap motivasi termasuk kategori kuat. Kemudian pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai termasuk kategori kuat..

Penilaian inner bentuk dicoba dengan percobaan bootstrapping yang menciptakan angka koefisien pemastian R square, Q square, serta pengetestan anggapan. Hasil penilaian inner bentuk dipaparkan selaku selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi patokan yang diestimasi membagikan data yang amat bermanfaat hal ikatan antara variabel- variabel riset. Bawah yang dipakai dalam mencoba anggapan merupakan angka yang ada pada output result for inner weight.

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standardi Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X1) -> Motivasi (Y)	0.718	0.690	0.139	5.173	0.000
Pengembangan Karir (X2) -> Motivasi (Y)	0.280	0.308	0.139	2.011	0.045
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.031	0.037	0.042	0.730	0.466
Pengembangan Karir (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.389	0.393	0.034	11.487	0.000
Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.585	0.575	0.053	11.040	0.000
Kompetensi (X1) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.420	0.396	0.083	5.067	0.000
Pengembangan karir (X2) -> Motivasi (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.164	0.178	0.082	1.990	0.047

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2024)

Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi dengan motivasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,718. Nilai t statistics 5,173 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. artinya jika kompetensi meningkat maka akan mempengaruhi motivasi secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel Pengembangan karir dengan Motivasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,280. Nilai t statistics 2,011 > 1,96 dan nilai P Values nya adalah 0,045 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H₁ diterima. dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya jika pengembangan karir meningkat maka motivasi akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,031. Nilai t statistics $0,730 < 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,466 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya kompetensi tidak memberikan dampak terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan karir dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,389. Nilai t statistics $11,487 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika pengembangan karir meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,585. Nilai t statistics $11,040 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,420 dengan Nilai t statistics $5,067 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi.

Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi

Kemudian hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,164 dengan Nilai t statistics $1,990 > 1,96$ dan nilai P Values nya adalah 0,047 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis H_1 diterima. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian, diharapkan agar peneliti selanjutnya menambahkan variabel-variabel lain yang secara teori dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2024). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 284–294.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature

Sofyan Hadi Syahputra*, M. Zahari MS, Ali Akbar: *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Timur*

- Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(3), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Fahmi, I., & Hapzi Ali. (2022). Determination of Career Planning and Decision Making: Analysis of Communication Skills, Motivation and Experience (Literature Review Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 823–835. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i5.1222>
- Hutauruk, Robert, T., Pertiwi, Hana, & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adidaya Andalan Asia. *Jurnal Economica*, 2(1).
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Competitiveness*, 7(2), 121–135.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Rulianto, E., Suswanti, E., & Nasir, M. J. A. (2023). Analisis Kompetensi Pegawai, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Se-Kecamatan Prajurit Kulon Mojokerto. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 4(1), 28–37. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso/article/download/8681/4493/20136>
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). *Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank*. 8(2), 311–320.
- Sudirman, S., Putra, C. D., & Suryani, A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 837. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731>
- Suryani, A., & Linda, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Batang Hari Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1), 92. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i1.18>
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi keem). Jakarta: Rajawali Pers.