

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang

Yuli Arieani, Andala Rama Putra Barusman

Program Pascasarjana, Universitas Bandar Lampung
Corresponding author: andala@ubl.ac.id

Abstract:

This study aims to examine the effects of career development, work motivation, and competence on employee performance at the Banjar Agung Subdistrict Office, Tulang Bawang Regency, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, using primary data collected through questionnaires distributed to all employees. The sampling technique used was total sampling, involving 31 respondents. The collected data were analyzed using multiple linear regression with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$). The results indicate that career development has a significant effect on employee performance, with a t-value of 7.829 and a significance level of 0.003. Work motivation also has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.153 and a significance level of 0.040. Similarly, competence has a significant effect on employee performance, with a t-value of 4.235 and a significance level of 0.000. Simultaneously, all three variables have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 267.664 and a significance level of 0.000. These findings suggest that career development, work motivation, and competence are associated with improved employee performance. Therefore, organizations need to pay attention to career development opportunities, maintain employee motivation, and enhance employee competence to support task performance and achieve organizational goals.

Keyword: Career Development, Work Motivation, Competence, Employee Performance.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode total sampling dengan melibatkan 31 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 7,829 dan signifikansi 0,003. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,153 dan signifikansi 0,040. Demikian pula, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 4,235 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 267,664 dan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan karir, menjaga motivasi kerja, serta meningkatkan kompetensi pegawai guna menunjang pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan instansi.

License Authors of papers retain copyright and release the work under
a Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

Doi: <http://dx.doi.org/xx.xxxxxx>
Vol 1 No 1 (July 2026)



Kata Kunci: pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi, kinerja pegawai.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena berperan dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam instansi pemerintahan, keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai mencerminkan pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara terarah melalui berbagai upaya yang dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian Wijayanto dan Riani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga pengelolaan kedua aspek tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan karier merupakan salah satu upaya organisasi dalam meningkatkan kapasitas dan profesionalisme pegawai melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan jenjang karier. Program pengembangan karier yang terencana dapat membantu pegawai meningkatkan kemampuan sekaligus memahami peluang pertumbuhan profesional di lingkungan kerja. Napitupulu et al. (2017), dalam penelitian terhadap aparatur sipil negara di Indonesia, menemukan bahwa pengembangan karier memiliki hubungan dengan dukungan organisasi, motivasi, dan komitmen afektif, sementara pengaruh langsungnya terhadap kinerja tidak terbukti dalam model penelitian mereka. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan pengembangan karier dan kinerja dapat melibatkan faktor lain dalam organisasi. Sementara itu, Julianita (2018) menemukan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitiannya. Hasil yang beragam ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja perlu ditelaah lebih lanjut dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi dan pegawainya.

Selain pengembangan karier, motivasi kerja menjadi faktor yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja dapat terdorong untuk menyelesaikan tanggung jawab, meningkatkan produktivitas, serta berpartisipasi dalam pencapaian sasaran organisasi. Anjani (2019) mengkaji kompetensi dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan Djaya (2021) menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan kompetensi dengan kinerja dapat dipengaruhi oleh dukungan kompensasi. Penelitian Fadly dan Nuridin (2021) juga menemukan adanya kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berbagai hasil tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja perlu dikaji sesuai dengan kondisi dan sistem pengelolaan sumber daya manusia pada masing-masing instansi.

Kompetensi juga berperan dalam menunjang keberhasilan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, pemahaman, kemampuan, sikap, serta karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai tuntutan jabatan. Pegawai dengan kompetensi yang sesuai diharapkan mampu memahami prosedur kerja, menyelesaikan permasalahan, dan menghasilkan pekerjaan sesuai standar organisasi. Bintari dan Budiono (2018) meneliti pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, sedangkan Anjani (2019) mengkaji keterkaitan kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja. Wijayanto dan Riani (2021) turut

mengidentifikasi kompetensi dan motivasi kerja sebagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung pentingnya kompetensi sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan pegawai, meskipun besaran dan signifikansi pengaruhnya dapat berbeda menurut konteks penelitian.

Penelitian mengenai pengembangan karier, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja telah dilakukan pada berbagai sektor organisasi, termasuk sektor publik dan swasta. Trisnayanti et al. (2022) meneliti ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Nurcholipah dan Isnawati (2022) juga menguji pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Prima Sejahtera Nganjuk. Selanjutnya, Apriyani dan Dirganthara (2023) menemukan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada objek penelitiannya di PT PELNI. Sementara itu, Hamdan et al. (2023) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan pada objek penelitian mereka. Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antar variabel dapat bervariasi berdasarkan karakteristik organisasi, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut pada konteks instansi pemerintahan yang berbeda.

Berdasarkan kondisi yang diuraikan dalam tesis, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang masih menghadapi sejumlah tantangan. Data kinerja menunjukkan bahwa persentase pegawai dengan kategori kinerja sangat baik mengalami penurunan dari 26,6% pada 2021 menjadi 22,6% pada 2022, sedangkan kategori kinerja kurang mengalami peningkatan dari 6,7% menjadi 9,7%. Selain itu, tingkat ketidakhadiran pegawai meningkat dari 1,78% pada 2020 menjadi 2,18% pada 2021 dan 2,44% pada 2022, melampaui standar toleransi sebesar 1,50% yang digunakan dalam tesis. Kondisi tersebut menjadi indikasi perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai, termasuk pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang.

Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam tesis ini, kinerja pegawai dipahami sebagai ukuran capaian hasil pekerjaan individu yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, serta kesesuaian dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Pemahaman tersebut sejalan dengan konsep yang digunakan dalam penelitian Yuli Arieani, bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi berdasarkan norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditentukan. Kinerja pegawai tidak hanya menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga mencerminkan kualitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kehadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian yang dilakukan Sari (2026), kinerja karyawan dipandang sebagai salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti motivasi dan kompetensi, maupun faktor eksternal organisasi. Selanjutnya, Wuryanto dan Raharja (2026) menunjukkan bahwa karakteristik sumber daya manusia seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman organisasi mempunyai hubungan yang

signifikan dengan kinerja pegawai, sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam pencapaian hasil kerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi yang tercermin melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran sebagaimana indikator yang digunakan dalam tesis.

B. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan serangkaian proses yang dilakukan individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan kesiapan pegawai dalam mencapai tujuan karir yang diharapkan. Dalam tesis ini, pengembangan karir dipahami sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan, yang sekaligus menjadi salah satu sarana bagi organisasi dalam menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan peluang karir yang tersedia. Pengembangan karir dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kapasitas diri melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sehingga pegawai memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan maupun menduduki posisi yang lebih tinggi. Hasil penelitian Mursidah et al. (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu aspek yang dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada lingkungan perguruan tinggi, meskipun pengaruh individual pengembangan karir terhadap kinerja dalam penelitian tersebut tidak signifikan, sementara pengembangan karir bersama dengan career adaptability memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, Surya (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir bersama komitmen organisasional berkontribusi terhadap kinerja dalam konteks tenaga pendidik, serta menekankan pentingnya kecakapan dan ketentuan kepegawaian dalam pengembangan karir. Dengan demikian, pengembangan karir dalam penelitian ini merupakan proses peningkatan kapasitas dan kesiapan pegawai untuk mencapai tujuan karir melalui latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, yang menjadi indikator pengembangan karir sebagaimana digunakan dalam tesis.

C. Motivasi Kerja

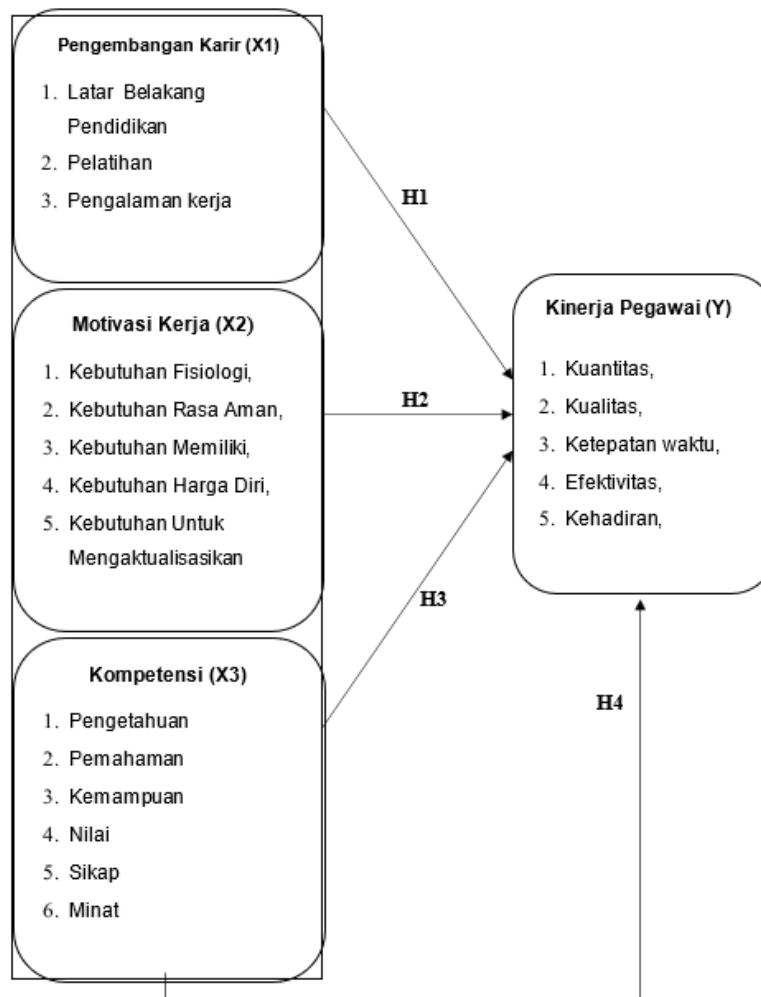
Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam tesis ini, motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, menentukan arah perilaku, meningkatkan usaha, serta mempertahankan ketekunan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Motivasi menjadi unsur penting dalam organisasi karena pegawai yang memiliki dorongan kerja akan terdorong untuk menggunakan kemampuan dan energinya secara lebih optimal dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Wulandany, Ghiffari, dan Rahmayanti (2023) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai, dengan penelitian tersebut menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian Laathi'fah dan Noekent (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan industri, serta dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan faktor organisasi tertentu dengan kinerja pegawai. Dalam perspektif kebutuhan, motivasi kerja dapat muncul melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang diukur melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

D. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dan kemampuan yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman, nilai, sikap, serta kemampuan menerapkan berbagai unsur tersebut dalam

pelaksanaan pekerjaan. Dalam tesis ini, kompetensi dipandang sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kompetensi menjadi salah satu unsur penting dalam pencapaian kinerja karena pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai akan lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan, serta menyesuaikan tindakan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian Astarina et al. (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas di Kabupaten Indragiri Hulu, serta menunjukkan bahwa pelatihan dapat berperan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Selanjutnya, Kuswanto dan Zaidan (2023) menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungpati, sehingga kompetensi menjadi salah satu faktor yang relevan dalam pencapaian kinerja organisasi sektor publik. Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi dalam penelitian ini merupakan kemampuan pegawai yang mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan nilai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, yang diukur melalui pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat sebagaimana indikator yang digunakan dalam tesis.

E. Kerangka Pemikiran



Metodologi

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari pegawai Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang melalui wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu fenomena beserta karakteristiknya secara sistematis berdasarkan kondisi yang diamati tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Nassaji, 2015).

C. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian terdiri atas variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), sedangkan variabel independennya meliputi Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompetensi (X3). Pengembangan karir diukur melalui latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja; motivasi kerja melalui kebutuhan fisiologis, rasa aman, memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri; kompetensi melalui pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat; sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran dengan menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Edison (2016) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.	1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kehadiran, (Jacson, 2015)	Likert
Pengembangan Karir (X1)	Handoko (2014) Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan.	1. Latar Belakang Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman kerja (Handoko, 2014)	Likert

Motivasi Kerja (X2)	Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali	1. Kebutuhan Fisiologi, 2. Kebutuhan Rasa Aman, 3. Kebutuhan Memiliki, 4. Kebutuhan Harga Diri, 5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan	Likert
---------------------	--	--	--------

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 31 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 31 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada seluruh responden. Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden dapat memilih jawaban sesuai dengan kondisi yang dirasakan atau dialami.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif digunakan untuk membahas dan menguraikan data berdasarkan teori yang relevan, dengan pengukuran menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju diberi skor 5, setuju 4, ragu-ragu 3, tidak setuju 2, dan sangat tidak setuju 1, kemudian hasilnya dikelompokkan berdasarkan interval kategori. Selanjutnya, analisis kuantitatif dilakukan terhadap data berbentuk angka dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Et$, dengan Y sebagai kinerja pegawai, X1 sebagai pengembangan karir, X2 sebagai motivasi kerja, dan X3 sebagai kompetensi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.849	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.823	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.803	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.786	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.760	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.858	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_7	0.731	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.724	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.823	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.862	0.355	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *Corrected-Item Total Correlation* lebih besar dari r tabel 0,355, sehingga seluruh pernyataan variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.804	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.794	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.862	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.765	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.778	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.724	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_7	0.588	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.524	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.543	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.694	0.355	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *Corrected-Item Total Correlation* lebih besar dari rtabel 0,355, sehingga seluruh pernyataan variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.850	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.796	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.611	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.742	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.904	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.827	0.355	rhitung > rtabel	Valid

Pernyataan_7	0.596	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.761	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.703	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.783	0.355	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *Corrected-Item Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} 0,355, sehingga seluruh pernyataan variabel Kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item No	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.679	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_2	0.903	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_3	0.854	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_4	0.902	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_5	0.735	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_6	0.744	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_7	0.881	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_8	0.914	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_9	0.863	0.355	rhitung > rtabel	Valid
Pernyataan_10	0.839	0.355	rhitung > rtabel	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh nilai *Corrected-Item Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} 0,355, sehingga seluruh pernyataan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Simpulan
Kinerja Pegawai	0.950	0.600	Reliabel
Pengembangan Karir	0.937	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.891	0.600	Reliabel
Kompetensi	0.912	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga instrumen kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.356	1.638		.217	.830
1 Pengembangan Karir	.599	.076	.595	7.829	.000
Motivasi Kerja	.107	.050	.113	2.153	.040
Kompetensi	.304	.072	.327	4.235	.000

$$KP = 0,356 + 0,599PK + 0,107MK + 0,304KM + e$$

- 1) 0,356 (Konstanta): Nilai konstanta sebesar 0,356 menunjukkan bahwa ketika pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai berada pada angka 0,356.
- 2) 0,599 (Pengembangan Karir): Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,599 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,599, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- 3) 0,107 (Motivasi Kerja): Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,107 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,107, dengan variabel lain dianggap konstan.
- 4) 0,304 (Kompetensi): Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,304 berarti bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,304, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah.

D. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.967	.964	.860	2.065

Nilai R sebesar 0,967 dan R² sebesar 0,964 menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 96,4%, sedangkan 3,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

E. Uji Hipotesis T

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.356	1.638		.217	.830
1 Pengembangan Karir	.599	.076	.595	7.829	.000
Motivasi Kerja	.107	.050	.113	2.153	.040
Kompetensi	.304	.072	.327	4.235	.000

1) Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan nilai t hitung 7,829 dan t tabel 2,045. Karena t hitung $> t$ tabel ($7,829 > 2,045$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

2) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,040, dengan nilai t hitung 2,153 dan t tabel 2,045. Karena t hitung $> t$ tabel ($2,153 > 2,045$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,040 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

3) Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan nilai t hitung 4,235 dan t tabel 2,045. Karena t hitung $> t$ tabel ($4,235 > 2,045$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

F. Uji Hipotesis F

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	593.402	3	197.801	267.664	.000 ^b
Residual	19.953	27	.739		
Total	613.355	30			

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan melalui uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 267,664. Sementara itu, nilai F tabel ditentukan berdasarkan $Dk = 3 - 1 = 2$ dan $Df = 31 - 3 - 1 = 27$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 4,010. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dinyatakan diterima. Hal tersebut juga diperkuat dengan perbandingan nilai F hitung sebesar 267,664 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 4,010. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

G. Pembahasan

1) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung $7,829 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai rata-rata pengembangan karir sebesar $91,16\%$ termasuk kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan telah mendukung pengembangan karir pegawai. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir yang diterapkan, semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung $2,153 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,040 < 0,05$. Motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata $82,90\%$ dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa dorongan kerja, tanggung jawab, dan keinginan mencapai prestasi telah dimiliki pegawai dengan cukup baik. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung $4,235 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai rata-rata kompetensi sebesar $89,25\%$ berada dalam kategori sangat baik, yang mencerminkan bahwa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai telah mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung $267,664 > F$ tabel $4,010$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata $91,23\%$ dan termasuk kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang.

Kesimpulan

pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar $7,829$ yang lebih besar dari t tabel $2,045$ serta nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 141 atau $91,16\%$ yang termasuk dalam kategori sangat baik. Selanjutnya, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $2,153 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,040 < 0,05$, dengan rata-rata skor riil sebesar 129 atau $82,90\%$ dalam kategori baik. Kompetensi turut memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $4,235 > t$ tabel $2,045$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta rata-rata skor riil sebesar 138 atau $89,35\%$ yang berada pada kategori sangat baik. Secara bersama-sama, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $267,664 > F$ tabel $4,010$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja pegawai sebesar 141 atau $91,23\%$ berada dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan,

menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjar Agung Kabupaten Tulang Bawang.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diperoleh, terdapat beberapa implikasi yang dapat disampaikan, yaitu pada variabel kinerja pegawai perlu ditingkatkan terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan, sekaligus mempertahankan pencapaian kinerja yang telah baik. Pengembangan karir juga perlu mendapat perhatian, baik bagi pegawai lama maupun baru, melalui peningkatan wawasan dan perluasan jaringan karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada aspek motivasi kerja, meskipun tingkat motivasi pegawai tergolong baik, dimensi kebutuhan akan kekuasaan masih perlu ditingkatkan melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam promosi jabatan dan pengembangan jenjang karir agar pegawai terdorong mencapai kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, kompetensi pegawai perlu terus dikembangkan melalui uji kompetensi, pelatihan, pendidikan dan pelaksanaan penugasan secara mandiri maupun tim untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengurangi kesenjangan kompetensi (*competency gap*).

Daftar Pustaka

- Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Apriyani, N., & Dirganthara, E. B. (2023). The influence of work motivation and competence on employee performance in the Directorate of Fleet and Engineering PT. Pelni (Persero) with career development as an intervening variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(7), 1407–1415. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i07.386>
- Astarina, I., Fitrio, T., Hapsila, A., Supriyadi, A., & Cahyono, D. (2022). The role of training in mediating the effect of competence, compensation on employee performance. *Jurnal Economia*, 18(1), 132–147. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.42881>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84. <https://doi.org/10.24843/BSE.2021.v26.i01.p06>
- Fadly, J. A., & Nuridin. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3), 277–288. <https://jurnal.unkris.ac.id/index.php/jmbk/article/view/748>
- Hamdan, H., Gemina, D., Yuningsih, E., Samsuri, S., & Ismartaya, I. (2023). The influence of competence and career development on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(3), 217–227. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3438>
- Julianita, R. (2018). Pengaruh program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 55–63. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.20>
- Kuswanto, A., & Zaidan, A. (2023). Influence of work motivation, work environment, and employee competence on employee performance through organizational commitment as intervening



variable. *Economic Education Analysis Journal*, 1(1), 154–164.
<https://doi.org/10.15294/eeaj.v1i1.75401>

- Laathi'fah, S. U., & Noekent, V. (2024). Compensation, work stress, and employee performance: The mediating role of work motivation in industrial companies. *Management Analysis Journal*, 13(2), 235–244. <https://doi.org/10.15294/maj.v13i2.9136>
- Mursidah, S., Khoiruddin, M., & Septantri, L. (2024). Does the role of career adaptability and career development influence employee performance at Legal Universitas Negeri Semarang? *Management Analysis Journal*, 13(2), 140–150. <https://doi.org/10.15294/maj.v13i2.8776>
- Napitupulu, S., Haryono, T., Riani, A. L., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: An empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19(2), 129–132. <https://doi.org/10.1177/1362168815572747>
- Nurcholippah, R. A., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (KSP Prima Sejahtera Nganjuk). *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1352–1356. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.853>
- Surya, P. (2015). Kontribusi pengembangan karier dan komitmen organisasional terhadap kinerja pembantu kepala SMP. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v5i2.4760>
- Trisnayanti, N. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. *EMAS*, 3(12). <https://doi.org/10.36733/emas.v3i12.4344>
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The influence of work competency and motivation on employee performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The effect of work environment and motivation on employee performance. *Management Analysis Journal*, 12(2), 187–191. <https://doi.org/10.15294/maj.v12i2.66819>
- Wuryanto, S. T., & Raharja, S. (2026). Educational background, HRD training, and organisational experience effects on employee performance. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.21831/jk.v10i1.94592>