

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UID Sumut

Mega Sagak Rotua Lumban Tobing¹, Edison Sagala²

¹²Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email: megalumbantobing9@gmail.com¹, sagalaedison2@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose *This research aims to determine the influence of Competence and Career Development on the performance of employees at PT. PLN (Persero) UID Sumut.*

Methods *This research uses a quantitative approach. The sampling technique used is probability sampling with purposive random sampling method, resulting in a sample size of 112 employees. Data collection technique involves path analysis after conducting validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. Research data is collected using questionnaires. Data processing is carried out using SPSS 21 for Windows.*

Findings *The results of hypothesis testing show that competence has a direct positive and significant effect on employee performance. Career development also has a direct positive and significant effect on employee performance. Competence has a direct positive and significant effect on career development. The research results indicate that career development can mediate the relationship between competence and employee performance, thus suggesting full mediation.*

Implication *The success of a company is heavily influenced by the individual performance of its employees. Therefore, performance evaluation and improvement of employee performance in a company are essential. The company needs to pay attention to the competence of its employees by considering enhancing competence development programs and providing career development opportunities. Effective guidance from the company is also necessary to motivate employees to work more productively in alignment with the company's objectives.*

Keywords *Competence, Career Development, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UID Sumut.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode purposive random sampling. dengan mendapat sampel sebanyak 112 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis jalur (path analysis) yang sebelumnya data telah di uji menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik. Data Penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 21 for windows.

Hasil Hasil penelitian dari uji hipotesis menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dapat memediasi hubungan antara

kompetensi terhadap kinerja pegawai sehingga pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh.

Implikasi Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari pegawainya. Untuk itu evaluasi kinerja dan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Perusahaan harus memperhatikan kompetensi dari pegawainya dengan pertimbangan untuk meningkatkan program pengembangan kompetensi bagi pegawainya serta pemberian kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawainya. Selain itu diperlukannya pembinaan yang efektif dari peran perusahaan untuk dapat menggerakkan para pegawainya agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata Kunci. Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan pada dunia usaha saat ini. Sumber daya manusia sebagai asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan roda penggerak yang mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan, serta mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Salah satu perusahaan yang berupaya meningkat kinerja pegawainya adalah PT PLN (Persero) UID Sumut. PT PLN (Persero) UID Sumut merupakan unit dari PT PLN (Persero) pusat yang bergerak dibidang distribusi ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) UID bergerak dalam bidang usaha industri penyedia tenaga listrik yang digunakan untuk memenuhi kepentingan masyarakat. Tugas utama dari PT PLN (Persero) UID Sumut adalah untuk dapat tetap menjaga pasokan tenaga listrik yang handal agar masyarakat dapat menikmati listrik dengan nyaman dan maksimal.

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja pegawai yang diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Khatimah, *et al.*, 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan permasalahan kinerja yang dihadapi oleh pegawai yaitu kurangnya tingkat akurasi dalam melakukan pekerjaan, sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Guritno dan Waridin (dalam Maria & Lestari, 2020) kinerja karyawan atau pegawai yang baik adalah kinerja yang mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan. Dengan meningkatkan akurasi dan meminimalkan kesalahan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan maka pegawai akan lebih teliti dan pastinya akan menghasilkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh kompetensi yang tinggi, dengan kompetensi yang tinggi ini maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bekerja. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi adalah bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kinerja yang baik secara produktifitas, harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan, keahlian/pengetahuan, dan keterampilan. Menurut Hidayat (2021: 17) Kompetensi adalah satu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa masih kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai yang bekerja dikarenakan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan belum sesuai dan kurang tepat sasaran bagi para pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang di terapkan oleh perusahaan kurang mendukung kinerja pegawai dalam bekerja dikarenakan pendidikan dan pelatihan kurang sesuai dengan jabatan atau posisi dari para pegawai. Untuk bisa menjalankan pekerjaan yang baik pada setiap pegawai, pegawai harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang bisa dipercaya oleh perusahaan dan kemampuan ini akan menjadi pegangan dalam diri karyawan dalam bekerja secara profesional. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan.

Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berdasarkan penelitian Baashen, *et al.*, (2023) dengan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani & Aprianti (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Selain kompetensi pegawai, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang sesuai ketika dibutuhkan. Program pengembangan karir memberikan umpan balik perusahaan terhadap kinerja karyawan berupa rencana pengembangan karyawan serta akses bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan terkait rencana bisnis perusahaan dengan memfasilitasi pembelajaran karyawan. Menurut Wicaksono, *et al* (2020) Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi dan materi karir seorang pegawai serta menerapkan cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Berdasarkan obsrvasi yang dilakukan diketahui bahwa masih kurang optimalnya pengembangan karir pegawai yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya. Kurangnya pengembangan karir pegawai dikarenakan sistem jalur karir yang diterapkan oleh perusahaan serta indikator penilaian pegawai yang akan menduduki suatu posisi atau jabatan belum mencerminkan pegawai tersebut dan masih ada bias. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi yang memiliki sistem pengembangan karier yang baik yaitu organisasi yang mendukung pelatihan dan pengembangan karier pegawai, memberikan fasilitas yang menunjang, mengadakan evaluasi dan pengembangan bagi para pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Peran organisasi dalam memberikan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Khaerani, *et al.*, (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Citibank. Lain halnya dengan penelitian Rialmi & Papang (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah.

Kedua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, yaitu kompetensi dan pengembangan karir memiliki hubungan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Khaer & Hidayati (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setyaji (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Kompetensi dan Pengembangan Karir Pengaruh

Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UID Sumut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai? 2) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai? 3) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Pengembangan Karir? 4) Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir?. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karir. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang-orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja akan tercapai apabila pegawai merasa bahwa apa yang dia peroleh dari hasil pekerjaannya telah memenuhi sesuatu yang dianggap menjadi harapan penting atau bahkan melebihi harapan yang diinginkannya

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, ialah (Kasmir dalam Maryati, 2021): 1) keahlian dan kemampuan 2) Pengetahuan 3) Rancangan Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Kepemimpinan 7) Komitmen 8) Gaya Kepemimpinan 9) Lingkungan Kerja. Adapun indikator kinerja karyawan ialah (Silaen, 2021: 6): 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas Kerja 5)Komitmen Kerja.

Kompetensi

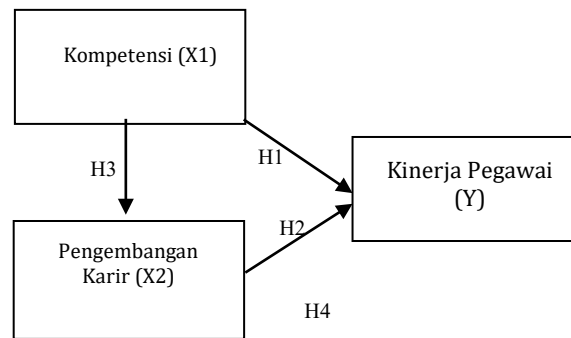
Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Menurut Hidayat (2021: 17) kompetensi adalah satu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, ialah (Wibowo, 2016: 283-286) 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai 2) Keterampilan 3) Pengalaman 4) Karakteristik Kepribadian 5) Motivasi 6) Isu Emosional 7) Kemampuan Intelektual 8) Budaya Organisasi. Adapun indikator Kompetensi ialah (Sutrisno, 2019: 204) 1) Pengetahuan (*knowledge*) 2) Pemahaman (*understanding*) 3) Nilai (*value*) 4) Kemampuan (*skill*) 5) Sikap (*attitude*) 6) Minat (*minat*).

Pengembangan Karir

Karir adalah urutan pekerjaan atau jabatan seseorang pegawai dalam riwayat pekerjaan dan riwayat hidupnya. Menurut Mangkunegara (2013:224) Pengembangan karir adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai yang membantu melaksanakan karir masa depan mereka perusahaan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal sehingga dengan tanggung jawab yang diberikan akan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan karir, (Burhanuddin, 2015: 182): 1) Hubungan pegawai dan organisasi 2) Personalitas pegawai 3) Faktor eksternal 4) *Politicking* dalam organisasi, 5) Sistem penghargaan, 6) Jumlah karyawan. Adapun indikator Pengembangan karir ialah (Sihotang, 2018:2021) 1) Kebijakan organisasi 2) Prestasi kerja 3) Latar belakang pendidikan 4) Pelatihan 5) Pengalaman kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

- H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir
- H4 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karir

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode purposive random sampling

Operasionalisasi variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja Pegawai (Y) PT PLN (Persero) UID Sumut. Indikator kinerja karyawan ialah: 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Efektivitas Kerja 5) Komitmen Kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi (X1). Indikator Kompetensi ialah: 1) Pengetahuan (*knowledge*) 2) Pemahaman (*understanding*) 3) Nilai (*value*) 4) Kemampuan (*skill*) 5) Sikap (*attitude*) 6) Minat (*minat*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel perantara adalah Pengembangan Karir (X2). Indikator Pengembangan karir ialah: Kebijakan organisasi 2) Prestasi kerja 3) Latar belakang pendidikan 4) Pelatihan 5) Pengalaman kerja.

Teknik Analisis

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah untuk menguji apakah instrument (kuesioner) layak digunakan atau tidak sebagai instrument penelitian (Sugiyono, 2017:125). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program Sosial Science* (SPSS), menggunakan metode korelasi *pearson* yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Cara menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} (nilai *pearson correlation*) dengan r_{tabel} . Jika nilai r hitung > r tabel.

Maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan valid dan Jika nilai r hitung $< r$ tabel. Maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam angket dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017:125).

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, (Sugiyono, 2017:130). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 21, menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Jikalau nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan mempunyai reliabilitas yang baik serta terpercaya (*reliable*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali,2013). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Juga distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting*, data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, dngan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kedua kelompok memiliki varian yang sama atau tidak (Sugiyono, 2017 : 199). Pengukuran dalam uji homogenitas yaitu apabila signifikansi pada *Based On Mean* yang diperoleh dari semua variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (5%) maka data variabel dinyatakan homogen

Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan menggunakan tabel Anova dan dilihat nilai signifikan *Deviation from Linierity*. Dua variabel dikatakan linier secara signifikan apabila nilai signifikansi linierity data $> 0,05$ sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka tidak linier. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas adalah sebagai berikut: Jika Sig. atau signifikasi pada *Deviation From Linierity* $> 0,5$ maka hubungan antarvariabel adalah linier. Jika Sig. atau signifikasi pada *Deviation From Linierity* $< 0,5$ maka hubungan antarvariabel tidak linear.

Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur ini dilakukan dengan alat bantu IBM SPSS 21. analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan kausalitas antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening/perantara (Ghozali, 2013: 21).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah yang dilakukan untuk menguji apakah instrument (kusioner) layak digunakan atau tidak sebagai instrument penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Hasil
Kinerja	Y.1	0,717	0,361	Valid
	Y.2	0,789	0,361	Valid
	Y.3	0,718	0,361	Valid
	Y.4	0,806	0,361	Valid
	Y.5	0,760	0,361	Valid
	Y.6	0,677	0,361	Valid
	Y.7	0,878	0,361	Valid
	Y.8	0,747	0,361	Valid
	Y.9	0,704	0,361	Valid
	Y.10	0,839	0,361	Valid

Dari tabel 1 dapat diketahui, bahwa seluruh item r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Hasil
Kompetensi	X1.1	0,842	0,361	Valid
	X1.2	0,893	0,361	Valid
	X1.3	0,875	0,361	Valid
	X1.4	0,904	0,361	Valid
	X1.5	0,713	0,361	Valid
	X1.6	0,855	0,361	Valid
	X1.7	0,901	0,361	Valid
	X1.8	0,652	0,361	Valid
	X1.9	0,757	0,361	Valid
	X1.10	0,791	0,361	Valid
	X1.11	0,897	0,361	Valid
	X1.12	0,768	0,361	Valid

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga semua item variabel Kompetensi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Hasil
Pengembangan Karir	X2.1	0,836	0,361	Valid
	X2.2	0,805	0,361	Valid
	X2.3	0,834	0,361	Valid
	X2.4	0,843	0,361	Valid
	X2.5	0,797	0,361	Valid
	X2.6	0,679	0,361	Valid
	X2.7	0,783	0,361	Valid
	X2.8	0,781	0,361	Valid
	X2.9	0,885	0,361	Valid
	X2.10	0,867	0,361	Valid

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga semua item variabel Pengembangan Karir (X2) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	10

Bersumber Tabel 4 bisa diketahui bahwasanya 10 item pernyataan dalam variabel Y memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	12

Bersumber Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel X₁ memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Bersumber Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya 10 item pernyataan dalam variabel X₂ memegang reliabilitas tinggi.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

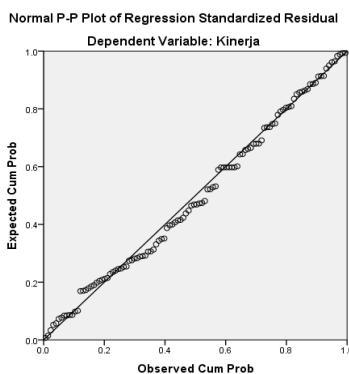
Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71484459
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.051
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan dari tabel 7 diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang bernilai 0,200. Menurut Ghozali (2013:160) jika Sig > 0,05 maka data yang ada berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas selanjutnya dengan menggunakan SPSS Statistik 21 dapat dilihat pada grafik P-Plot.



Gambar 2. Normal P-Plot

Bersumber Gambar 2, terlihat bahwasanya titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Bersumber hasil tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya data di penelitian memegang distribusi yang normal.

Uji Homogenitas

Uji Homogenitas dilakukan untuk memperlihatkan bahwa kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama.

Tabel 8 Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistik	Sig.	Hasil
Kompetensi	0,138	0,710	Homogen
Pengembangan Karir	0,757	0,385	Homogen

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi tiap variabel penelitian > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa syarat homogenitas varians data semua variabel yang diteliti telah terpenuhi

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antar variabel

Tabel 8. Uji Linieritas

No.	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Hasil
1.	X1 → Y	0,000	0,191	Linier
2.	X2 → Y	0,000	0,260	Linier
3.	X1 → X2	0,000	0,109	Linier

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* < 0,05 & nilai signifikansi Deviation from Linierity > 0,05 yang artinya linier

Teknik Analisis Data

Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam menentukan t tabel penelitian menggunakan rumus $t = [a ; (df = n-k)]$ Keterangan :

a = Alpha 5%

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

t = [5% ; (df = 112 - 3)]

= (0,05; 109)

Berdasarkan hasil diatas didapat nilai t tabel sebesar 1,658 dilihat dari titik persentase distribusi t. Berikut hasil uji pengaruh langsung untuk hipotesis 1,2 dan 3.

Tabel 9. Hasil Uji Path Analysis

No.	Variabel	Hasil	t-hitung	t-tabel	Sig.	Nilai Koefisien Jalur	Keterangan
1.	X1 → Y	0,747	11,792	1,658	0,000	0,747	Signifikan
2.	X2 → Y	0,804	14,171	1,658	0,000	0,804	Signifikan
3.	X1 → X2	0,713	10,669	1,658	0,000	0,713	Signifikan
ε ₁	Residual Error		0,75				
ε ₂	Residual Error		0,51				

Persamaan substruktur 1

$$X_2 = p_{21}X_1 + \varepsilon_1$$

$$X_2 = 0,713 X_1 + 0,75$$

Persamaan substruktur 2

$$Y = p_{31} X_1 + p_{32} X_2 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,747 X_1 + 0,804 X_2 + 0,51$$

Tahapan diatas adalah untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3. Untuk menguji pengaruh tidak langsung (hipotesis 4) menggunakan sobel test.

Tabel 10 Acuan Perhitungan Sobel Test

Variabel	Unstandarized B	Std. Error
Kompetensi Pengembangan Karir	0,691 (a)	0,065 (Sa)
Kompetensi Kinerja	0,321 (b)	0,067 (Sb)

Tabel 11 Hasil Calculation Sobel Test

Kompetensi		Test Statistic	P-Value	Kesimpulan
A	0,691	4,368	0,000	Berpengaruh Signifikan (H4 Diterima)
B	0,321			
Sa	0,065			
Sb	0,067			

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui nilai p-value < 0,05 yang artinya variabel Kompetensi melalui pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis 1, 2 dan 3 pada penelitian menggunakan ketentuan apabila t hitung \geq t tabel dan signifikansi \leq 0,05 maka hipotesis penelitian diterima, namun apabila t hitung \leq t tabel pada signifikansi \geq 0,05 maka hipotesis ditolak. Dan untuk hipotesis ke 4 jika p-value < alpha (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima, sedangkan jika p-value > alpha (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t-hitung antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 11,792 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t-hitung antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 14,171 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Hasil Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai t-hitung antara variabel kompetensi terhadap pengembangan karir sebesar 10,669 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kompetensi terhadap pengembangan karir. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hasil Uji 4

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, perhitungan pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir diketahui nilai t-hitung sebesar 4,368. Kemudian taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kompetensi melalui pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai

Bersumber dari penelitian, diketahui hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 11,792 yang diketahui lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,658, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga dengan nilai koefisien nilai jalur sebesar 0,747. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompetensi mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan penting dalam proses penentuan kinerja sumber daya manusia, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baashen *et al.*, (2022) dan Saptalia, *et al.*, (2022) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir pada Kinerja Pegawai

Bersumber dari penelitian, diketahui hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 14,171 yang diketahui lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,658, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga dengan nilai koefisien nilai jalur sebesar 0,804. Berdasarkan hasil uji hipotesis, pengembangan karir berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika semakin meningkat pengembangan karir pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu peningkatan atau pengembangan karier tidak hanya mengenai pegawai itu sendiri melainkan adanya sinergi yang baik antar pegawai berkualitas dengan manajemen perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sellar, (2022) dan Khaerani, *et al.*, (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi pada Pengembangan Karir

Bersumber hasil penelitian, diketahui hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 10,669 yang diketahui lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,658, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga dengan nilai koefisien nilai jalur sebesar 0,713. Berdasarkan hasil uji hipotesis kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya jika semakin meningkat kompetensi pegawai maka semakin tinggi kesempatan pengembangan karir bagi pegawai. Berdasarkan keterampilan dan

kemampuan yang dimiliki pegawai, perusahaan akan melakukan langkah dalam menilai potensi pegawai serta menentukan strategi yang tepat dalam mengembangkan potensi pegawai tersebut yaitu dengan upaya pengembangan karir. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaer & Hidayat (2023) dan Fauzi & Siregar, *et al.*, (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir

Bersumber hasil penelitian, pengaruh tidak langsung antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi sebagai mediator, diketahui nilai test statistik 4,368 dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening. Tingkat signifikan pengaruh pengembangan karir pegawai dapat menjadi perantara antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik pengelolaan pengembangan karir pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik secara produktifitas, harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan, keahlian/pengetahuan, dan keterampilan serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam pengerjaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti seperti penelitian ini terbatas pada wilayah tertentu, dan mencakup periode waktu tertentu. Pada penelitian ini, pengumpulan data dan informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin belum mewakili pendapat mereka yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pikiran, asumsi, pemahaman masing-masing responden, bahkan faktor lainnya. Juga, variabel dalam penelitian ini masih terbatas, mungkin dapat ditambahkan dengan variabel yang berbeda di waktu yang akan datang. Bagi penelitian mendatang, dianjurkan agar bisa memperbaiki keterbatasan yang ada dari penelitian ini dan memperluas variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu, penulis menyarankan agar lebih bisa menguraikan permasalahan yang lebih mendalam terkait variabel yang diteliti pada penelitian ini, sehingga dapat ditemukan variabel-variabel lain yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja demi perbaikan dan pengembangan penelitian

6. Kesimpulan

Bersumber hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yakni: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UID Sumut. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UID Sumut. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada PT PLN (Persero) UID Sumut. Kompetensi berepngaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui pengembangan karir pada pegawai PT PLN (Persero) UID Sumut.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 1 - 10.
- Baashen, A. S., Matondang, A. R., & Absah, Y. (2023). The Influence Of Competence, Environment And Work Motivation On The Performance Of Employees Pt Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 3(2), 399-409.
- Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 17-29
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 23-29.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Khaer, N., & Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 34-44.
- Khaerani, R., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. (2022). The Effect Of Competence, Training And Career Development On Employee Performance At PT. Citibank. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 1(3), 71-79
- Khatimah, A. K., Hamzah, D., & Pono, M. (2020). The Effect of Competence and Work Environment on Employees' Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable in PT. Sermani Steel Makassar. *Global Scientific Journals*, 8(12), 1-14.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Maria, S., & Lestari, D. (2020). Kinerja Dipengaruhi Komitmen Dan Dampaknya Terhadap Promosi Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 61-75.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Oktaviani, G., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 387-396.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 4(2), 210 - 221.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 3(4), 248-259.
- Sellar, T. (2022). Effect of Training and Career Development on Employee Performance: Moderating Effect of Job Satisfaction. *International Journal of Research*, 9(11), 82-98.
- Setyaji, M. (2023). Analisis Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai KPU DIY. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 7(1), 39-47.
- Sihotang, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwar, A., Asriati, & Jaya, A. (2018). Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 119-130.

- Sutrisno , E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, W., Suyatin, Cahyadi, E., Adie, P. G., & Lesmono, M. A. (2021). Effect Of Competency and Career Development on Employee Performance at PT. Indojaya Sukses Makmur in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 107-115.