

Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid -19 Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung

Dawud Royan, Eka Askafi, Imam Baehaki
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri
Email: royandawud2@gmail.com

Abstrak

Betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai melalui pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi kerja, agar dapat mewujudkan kinerja yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dimasa pandemi covid-19 ini. Penelitian ini bertujuan: (1) Menganalisis pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi kerja secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19 (2) Menganalisis pengembangan karir secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19 (3) Menganalisis motivasi kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (4) Menganalisis kompetensi kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19 (5) Menganalisis variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi kerja manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 pegawai, sedangkan sampel penelitian ini adalah 60 pegawai. Sedangkan uji kualitas menggunakan (1) uji validitas, (2) uji reabilitas. (3) Uji asumsi klasik (4) Analisis regresi berganda, dan (5) Pengujian hipotesis, (6) Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi kerja secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. (2) Pengembangan karir secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. (3) Motivasi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. (4) Kompetensi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19. (5) Kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19.

Abstract

How important it is to pay more serious attention to employees through career development, work motivation and work competence, in order to realize effective, efficient, clean and professional and productive performance. For this reason, it is necessary to formulate in detail and in an integrated manner the efforts that must be made to achieve optimal employee performance during this COVID-19 pandemic. This study aims to: (1) analyze career development, work motivation, and work competence simultaneously affect employee performance during the covid-19 pandemic (2) analyze partially influence career development on employee performance during the covid-19 pandemic (3) analyze motivation work partially affects employee performance (4) Analyzes work competencies partially affects employee performance during the covid-19 pandemic (5) Analyzes which career development variables, work motivation, and work competencies have the most dominant influence on employee performance during the covid-19 pandemic 19. This study uses quantitative analysis methods, namely the analysis of data that has been scored according to a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used on data in the form of numbers. The population in this study were 150 employees, while the sample of this study was 60 employees. While the quality test uses (1) validity test, (2) reliability test. (3) Classical assumption test (4) Multiple regression analysis, and (5) Hypothesis testing, (6) Coefficient of Determination Analysis (R^2). The results of the study show that: (1) Career development, work motivation, and work competence simultaneously have a significant influence on employee performance during the covid-19 pandemic. (2) Partial career development has a significant influence on employee

performance during the covid-19 pandemic. (3) Work motivation partially has a significant influence on employee performance during the covid-19 pandemic. (4) Work competence partially has a significant influence on employee performance during the covid-19 pandemic. (5) Work competence has the most dominant influence on employee performance during the COVID-19 pandemic.

Latar Belakang Teoritis

Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah

untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai. Menurut Handoko (dalam Megita, 2014:35) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Wibowo (2010:324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Dalam pelaksanaan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19 menuntut pegawai untuk memacu diri meningkatkan kemampuan kerjanya guna mendukung tercapainya tujuan organisasi terutama dalam hal ini Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Berbagai upaya dilakukan organisasi baik dengan memberikan pengembangan karir, motivasi kerja, serta kompetensi kerja kepada pegawainya. Hal ini agar untuk meminimalisir kesenjangan antara kemampuan atau keahlian pegawai dengan hasil yang diharapkan organisasi sehingga berdampak baik pada kinerja organisasi ditengah pandemi covid-19.

Munculnya pandemi baru yang bernama virus Covid-19 pada akhir tahun 2019, berdampak ke seluruh dunia salah satunya adalah Indonesia, dampak dari Covid-19 sendiri dirasakan oleh banyak organisasi salah satunya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung sebagai instansi yang melayani dalam bidang perindustrian dan perdagangan di kabupaten Tulungagung, pandemi Covid-19 menyebabkan banyak instansi baik instansi swasta maupun instansi pemerintah mengalami kesulitan baik secara manajemen maupun sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan umum.

Selama ini pemerintah pusat melalui pemerintah daerah telah memberikan pelatihan yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Akan tetapi hasil wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa kekurangan pemberian pelatihan yang tidak merata dan berdampak kepada kinerja pegawai dalam menghadapi pandemi Covid-19 ini. Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi kerja yang dimiliki pegawai juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan orgasasi, hal ini dikarena adanya kebijakan dari pemerintah yang menerapkan *Work From Home* (WFH) bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS), tentunya hal ini memiliki pengaruh yang besar terhadap

pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi kerja pegawai terutama pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Akan tetapi keputusan pemerintah ini tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam memutuskan kebijakannya. Pemilihan kebijakan yang tepat pada saat kondisi darurat seperti ini akan menjadi kunci utama dalam efektifitas pelayanan umum juga penanganan pandemi atau wabah Covid-19 di Indonesia.

Pengembangan Karir

Menurut Handoko (dalam Megita, 2014), pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (dalam Megita, 2014) ada tiga, yaitu sebagai berikut:

- Latar belakang Pendidikan, merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan.
- Pelatihan, merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik.
- Pengalaman kerja, merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapatdiukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti

dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Menurut Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012:191) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsure menunjukkan insensitas, mengarahkan, menjaga, bersifatterus meneruskan adanya tujuan.

Menurut Wirawan (2011) ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu meliputi:

- Penghargaan, Pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan.
- Perhatian, Merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang tertuju pada suatu objek atau sekumpulan objek yang memerankan aktivitas, konsentrasi, dan kesadaran.
- Fasilitas, Segala sesuatu yang berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu.
- Dorongan dan tantangan, Dorongan adalah pemberian semangat sedangkan tantangan suatu hal/upaya yang bersifat/bertujuan menggugah kemampuan.

Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Spencer (dalam Moehariono, 2012:5) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau

sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2012:16), menyatakan bahwa secara rinci ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut:

- *Task Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasrutin sesuai dengan standar ditempatkerja.
- *Task Management Skills*, yaitu keterampilan untuk mengelolah serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- *Contigency Management Skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- *Job Role Enviroment Skills*, yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjabaru.

Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2013:74) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Prawirosentono (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012:193) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi.

Menurut Hersey (dalam Sinambela, 2016) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

- Kemampuan, Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.
- Motivasi, Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.
- Hasil Kerja, Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, mengenai Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, waktu penelitian disesuaikan sesuai jadwal dari kampus UNISKA.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional

- Variabel Bebas/*independen* (X)
 - Pengembangan Karir (X1)
Menurut Handoko (dalam Megita, 2014) pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.
 - Motivasi Kerja (X2)

Menurut Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012:191) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

- Kompetensi (X3)
Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- Variabel Terikat/*Dependen* (Y)
 - Kinerja Pegawai (Y)
Prawirosentono (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012:193) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

Populasi dan Sampel

- Populasi
Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan berjumlah 150 berstatus dengan status PNS.
- Sampel
Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *simple random sampling*, artinya seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel. Jumlahnya ditentukan dengan rumus Slovin (dalam Umar, 2013). Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 60 responden.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

- Data Primer
Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja yang diperoleh langsung oleh responden

berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi.

- Data Sekunder
Data sekunder dapat berupa profil Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, tupoksi, struktur organisasi, dan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.

Teknik Pengumpulan Data

- Metode Kuesioner (Angket)
Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Metode Wawancara (*interview*)
Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam Kantor tersebut.
- Metode observasi
Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai.
- Metode literature
Dengan menggunakan tehnik studi pustaka, yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Pada sub sebelumnya peneliti sudah menjelaskan bahwa metode analisa yang digunakan salah satunya adalah analisa deskriptif. Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang cirri responden dan variabel penelitian.

Analisis Verifikatif

- Uji Validitas
Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
- Uji Multikolinearitas
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independen*).
- Uji Heteroskedastisitas
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lainnya
- Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode-1 (sebelumnya).

Analisis Regresi Berganda

Menurut Danang Sunyoto (2011:61), analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variable bebas (X1 Pengembangan karir, X2 Motivasi kerja, X3 Kompetensi) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Pegawai).

Pengujian Hipotesis

- Uji – t
Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Ghozali, 2013:98).
- Uji-F
Uji f disebut juga uji signifikansi serentak (secara simultan). Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua

variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* (X_1 pengembangan karir, X_2 motivasi kerja, X_3 kompetensi) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y kinerja pegawai), (Priyatno, 2010).

A. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Analisis Regresi pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Organisasi.

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X_1	0.032	0.255	1.716	1.67065	0.079
X_2	0.053	0.118	1.838	1.67065	0.090
X_3	0.067	0.491	2.427	1.67065	0.059
(Const)	4.188				0.000
<i>Multiple R</i> = 0.193					
R^2 = 0.537					
F-hitung = 1.719					
F-tabel = 2.530					
Prob = 0.000					

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji F (*Simultan*)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh $F_{hitung} = 1.719$ dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima, yang berarti variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

Uji t (*Parsial*)

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompetensi Kerja (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Pengembangan Karir (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.716 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat

signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.716 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Pengembangan Karir (X_1) adalah sebesar 0.255. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Pengembangan Karir (X_1) adalah 25,5%.

Variabel Motivasi Kerja (X_2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 1.838 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikan (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.838 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0.118. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kinerja Pegawai (X_2) adalah 11,8%.

Variabel Kompetensi Kerja (X_3) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.427 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikan (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($2.427 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta*

pada variabel Kompetensi Kerja (X_3) adalah sebesar 0,491. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kinerja Pegawai (X_3) adalah 49,1%.

Variabel Dominan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0,491 atau 49,1%.

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Secara *Simultan*.

Signifikansi menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemic covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis di atas diperoleh $F_{hitung} = 1.719$ dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima, yang berarti variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Bangun (2012) Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara *Parsial*.

- Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 1.716 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.716 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai *beta* pada variabel Pengembangan Karir (X_1) adalah sebesar 0,255. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Pengembangan Karir (X_1) adalah 25,5%.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (dalam Megita, 2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Lebih lanjut menurut Chruden (dalam Moekijat, 2010) pengembangan karir terdiri dari beberapa indikator diantaranya gaya, nilai, dan ketrampilan. Ketiga indikator tersebut saling berkaitan dengan yang lain. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Permatasari (2006) yang berjudul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir lebih cenderung mempengaruhi kinerja pegawai. Rivai & Sagala (2009:274) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Signifikansi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 1.838 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($1.838 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah sebesar 0.118. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kinerja Pegawai (X_2) adalah 11.8%.

Secara empiris bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di instansi. Peningkatan motivasi kerja, baik itu motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal akan berdampak pada kinerja pegawai dimasa pandemi covid-19. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan motivasi kerja baik motivasi kerja internal maupun motivasi kerja eksternal, akan berdampak pada kinerja pegawai pula.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012:191) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Lebih lanjut menurut Wirawan (2011) bahwa motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya penghargaan, perhatian, fasilitas, dan dorongan dan tantangan, dari semua indikator tersebut saling beriringan supaya motivasi kerja pegawai berjalan dengan baik.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Agusta dan Sutanto (2013) mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya

semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

- **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Signifikansi menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis perhitungan dari nilai t-hitung 2.427 lebih besar daripada t-tabel pada $df = 60$; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.67065 ($2.427 > 1.67065$) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai beta pada variabel Kompetensi Kerja (X_3) adalah sebesar 0.491. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kinerja Pegawai (X_3) adalah 49.1%.

Secara empiris bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang penting dalam Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan kompetensi kerja berjalan beriringan dengan kinerja pegawai suatu instansi. Semakin tinggi kompetensi kerja di instansi, semakin tinggi pula kinerja pegawai sehingga instansi lebih mudah mencapai tujuannya. Kompetensi kerja juga membantu instansi untuk mengetahui sejauh apa pegawai dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi instansi yang telah ditetapkan.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Spencer (dalam Moehariono, 2012:5) Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan Penelitian Shaputra dan Hendriani (2015) mengenai Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan

karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompetensi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung, yaitu dengan nilai koefisien beta sebesar 0,491 atau 49,1%. Hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai sangat tergantung dengan Kompetensi Kerja yang ada. Kompetensi Kerja yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk bekerja lebih baik dan pengalaman kerja yang banya. Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2012:5) Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kesimpulan

- Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi kerja secara *simultan* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Pengembangan karir secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

- Motivasi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi kerja secara *parsial* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid-19 pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Daftar Pustaka

- Agusta, Leonando dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Surabaya.
- Duwi Priyatno. 2010. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Kalimantan Selatan.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada pt. Pos indonesia (persero) Kabupaten jembrana*. *jurnal Pendidikan Ekonomi*. Volume 4 No 1.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2013. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank komersial di Kenya: Sebuah studi kasus Bank Umum Kenya di Migori County*.
- Peraturan Bupati Tulungagung No. 59 Tahun 2019 *tentang Kedudukan Susunan*

- Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.*
- Permatasai, Ita Rifiani. 2006. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus di PT.Telkom Malang).* Malang.
- Shaputra, Angga Rahayu dan Susi Hendriani. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.* Pekanbaru.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pustaka Karya. Al-Aameri.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Buku.
- Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Umar, Akmal. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Indonesia.* Sulawesi Selatan.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.