

The Influence of Competence, Communication, Career Development And Position Promotion On Employee Performance at The Agriculture Service Of Labuhanbatu District Government

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu

Surani Peristiyati Natalia Ginting^{1*}, Nova Jayanti Harahap², Abd. Halim³

Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia^{1,2,3}

spng261280@gmail.com¹, novazhrp@gmail.com², abduhalimpr89@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, communication, career development and promotion on employee performance at the Agriculture Office of the Labuhanbatu Regency Government. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population consisted of 42 employees of the Labuhanbatu Regency Government Agriculture Office. The research sample used a saturated sampling technique by attracting the entire existing population to be used as a research sample with a total of 42 people. Data collection techniques used were observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study prove that competence has a positive and significant effect on employee performance at the Agriculture Office of the Government of Labuhanbatu Regency. Communication has a positive and significant effect on employee performance at the Agriculture Office of the Labuhanbatu Regency Government. Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance at the Agriculture Office of the Labuhanbatu Regency Government. Position Promotion has a positive and significant effect on Employee Performance at the Labuhanbatu Regency Government Agriculture Service. Competence, Communication, Career Development and Promotion simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Agriculture Office of the Labuhanbatu Regency Government. The coefficient of determination is 0.838, meaning that Employee Performance can be explained by the variables Competency (X1), Communication (X2), Career Development (X3) and Position Promotion (X4) of 83.8%, while the remaining 16.2% can be explained by other variables which were not examined in this study.

Keywords: Communication Competence, Career Development, Promotion, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 42 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Koefisien determinasi sebesar 0,838 artinya Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh

variabel Kompetensi (X1), Komunikasi (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Promosi Jabatan (X4) sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi Komunikasi, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaannya.

Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara telah menggunakan berbagai media informasi untuk mendukung dinamika kelembagaan baik di dinas maupun di daerah. Media cetak dalam bentuk brosur, leaflet, bulletin, ekspose melalui Koran telah digunakan untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Ruang dan waktu semakin tidak terbatas untuk mewadahi perkembangan informasi. Oleh karena itu dengan dibuatnya website Dinas Pertanian, diharapkan bisa menjadi jembatan informasi yang semakin tidak terbatas. Informasi yang disediakan oleh dinas bisa diakses oleh siapa saja, kapan saja dan dimana saja dibutuhkan. Demikian pula sebaliknya. Masyarakat bisa berpartisipasi secara aktif untuk memberikan ide, masukan atau aduan untuk meningkatkan kualitas pembangunan Pertanian di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan (Konopaske, 2013), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut (Boyatzis, 2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti diinginkan. Menurut (Wibowo, 2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerjayang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer, L. M dan Spencer, S. M, (2012) menyatakan bahwa kompetensi terbentuk dari empat indikator, yaitu 1. motif (motive), 2. konsep diri (self concept), 3. pengetahuan (knowledge), 4. keterampilan (skill).

Menurut (Ardana, dkk, 2012) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. (Handoko, 2012) menyatakan bahwa "komunikasi adalah proses

pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain". Menurut Colquit, LePine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2013) mengatakan bahwa "komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari sender kepada receiver".

Komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut : a. Pemahaman yaitu Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator. b. Kesenangan yaitu Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul. c. Pengaruh pada sikap yaitu Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif. d. Hubungan yang makin baik yaitu Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik. e. Tindakan yaitu Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

(Rivai dan Sagala, 2013) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. (Siagian, 2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Widodo, 2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Rivai (2015) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut : 1. Kebutuhan karir, 2. Pelatihan, 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir, 4. Informasi karir, 5. Promosi, 6. Mutasi, 7. Pengembangan tenaga kerja.

Menurut (Afandi, 2018) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Menurut Rivai dan Sagala (2013), menyatakan bahwa promosi jabatan terjadi apabila pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggungjawab, dan atau levelnya. Menurut (Ardana dkk, 2012) dimensi/indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut: a. Senioritas, b. Prestasi Kerja, c. Tingkat loyalitas, d. Kejujuran.

Fenomena kompetensi adalah masih ada beberapa pegawai yang kurang menguasai teknologi dalam menyelesaikan tugasnya di Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Fenomena komunikasi ialah masih ada pegawai yang kurang berkomunikasi dalam suatu pekerjaan. Fenomena pengembangan karir yaitu masih ada pegawai perkembangan yang kurang meningkat. Fenomena promosi jabatan adalah masih ada pegawai dapat promosi jabatan yang tidak bidangnya.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 42 orang.

Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : Y = Kinerja Pegawai; a = konstanta; b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien dari masing-masing variabel, X_1 = Kompetensi, X_2 = Komunikasi, X_3 = Pengembangan Karir, X_4 = Promosi Jabatan; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, *Software IBM SPSS* digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 42 sampel yang dilaksanakan pada responden. Ghazali (2018) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Kompetensi (X_1)	Motif	0,615	0,5	Valid
	Konsep diri	0,622	0,5	Valid
	Pengetahuan	0,716	0,5	Valid
	Keterampilan	0,723	0,5	Valid
Komunikasi (X_2)	Pemahaman	0,619	0,5	Valid
	Kesenangan	0,728	0,5	Valid
	Pengaruh pada sikap	0,736	0,5	Valid
	Hubungan yang makin baik	0,739	0,5	Valid
	Tindakan	0,742	0,5	Valid
Pengembangan Karir (X_3)	Kebutuhan karir	0,647	0,5	Valid
	Pelatihan	0,737	0,5	Valid
	Perlakuan yang adil dalam berkarir	0,634	0,5	Valid
	Informasi karir	0,818	0,5	Valid
	Promosi	0,746	0,5	Valid
	Mutasi	0,823	0,5	Valid
	Pengembangan tenaga kerja	0,753	0,5	Valid
Promosi Jabatan (X_4)	Senioritas	0,758	0,5	Valid
	Prestasi Kerja	0,829	0,5	Valid
	Tingkat loyalitas	0,761	0,5	Valid
	Kejujuran	0,767	0,5	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan	0,837	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,866	0,5	Valid
	Personal quality	0,873	0,5	Valid
	Kerjasama	0,857	0,5	Valid
	inisiatif	0,876	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

(Sugiyono, 2015) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Kompetensi	0,834	Reliabel
Komunikasi	0,849	Reliabel
Pengembangan Karir	0,858	Reliabel
Promosi Jabatan	0,867	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,879	Reliabel

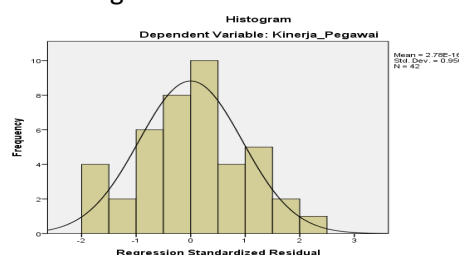
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Absolut	
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.0908
	Std. Deviation	.86487
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.111
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji normalitas diatas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,118 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.



Gambar 1. Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2023.

Pada Gambar 1 data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar

tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

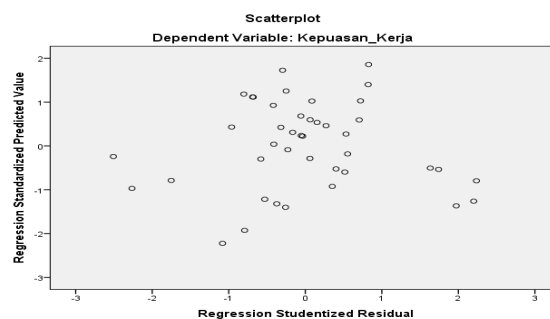
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		Std.						
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.825	2.818		-.293	.771		
	Kompetensi	.312	.117	.270	2.658	.012	.779	1.284
	Komunikasi	.710	.138	.539	5.161	.000	.738	1.355
	Pengembangan Karir	.200	.100	.224	2.205	.032	.647	1.545
	Promosi Jabatan	.100	.087	.104	2.153	.046	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.825	2.818			-.293	.771
Kompetensi	.312	.117	.270		2.658	.012
Komunikasi	.710	.138	.539		5.161	.000
Pengembangan Karir	.200	.100	.224		2.205	.032
Promosi Jabatan	.100	.087	.104		2.153	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -825 + 0,312X_1 + 0,710X_2 + 0,200X_3 + 0,100X_4$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Kompetensi (B_1) sebesar 0,312. Nilai Komunikasi (B_2) sebesar 0,710. Nilai Pengembangan Karir (B_3) sebesar

0,200. Promosi Jabatan (B_4) sebesar 0,100 dan nilai konstanta (a) sebesar -825. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t . Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Promosi Jabatan (X_4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 42 - 5 - 1 = 36$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1688. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.825	2.818		.771
	Kompetensi	.312	.117	.270	.012
	Komunikasi	.710	.138	.539	.000
	Pengembangan Karir	.200	.100	.224	.032
	Promosi Jabatan	.100	.087	.104	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.658 > t_{\text{tabel}} 1688$ ini berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,012 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $5.161 > t_{\text{tabel}} 1688$ ini berarti variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.205 > t_{\text{tabel}} 1688$ ini berarti variabel Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,032 < 0,05$ yang berarti variabel Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.153 > t_{\text{tabel}} 1688$ ini berarti variabel Promosi Jabatan (X_4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,046 < 0,05$ yang berarti variabel Promosi Jabatan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Promosi Jabatan (X_4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 42 - 5 = 37$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (5; 37)$ maka nilai F_{tabel} adalah 2,470. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.833	4	47.458	21.774	.000 ^b
	Residual	80.643	37	2.180		
	Total	270.476	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Komunikasi, Kompetensi, Pengembangan Karir

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $21.774 > F_{tabel} 2,470$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Promosi Jabatan (X_4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Promosi Jabatan (X_4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.670	1.476

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Komunikasi, Kompetensi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,838 artinya Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X_1), Komunikasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Promosi Jabatan (X_4) sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t hitung sebesar $2.658 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,012 < 0,05$ yang berarti variabel Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menurut Wibowo (2013) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerjayang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sarumaha, 2022), menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $5.161 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Handoko (2011) menyatakan bahwa "komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain". Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fahraini dan Syarif, 2022), menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $2.205 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,032 <$

0,05 yang berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri dan Rambe, 2022), menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Nilai t hitung sebesar $2.153 > t$ tabel 1688 ini berarti variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,046 < 0,05$ yang berarti variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menurut Afandi (2018) promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau karyawan satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya, setelah pegawai atau karyawan yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzi, 2022), menyimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

4. Penutup

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
4. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.
5. Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bose Indranil. (2018). *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE*. Journal of Applied Management and Investment 7(2).
- Boyatzis, Richard, E. (2008). Competencies in The 21st Century. *Journal of Management Development*. 27(1) : 5-12.
- Eko Widodo, Suparno, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firda Fahraini dan Rinaldi Syarif, (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada. IKRAITH-EKONOMIKA 1(5) Maret.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). *Human Resource Management. Twelfth Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Akarsa
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2012). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Tamara Farisa Putri dan Muis Fauzi Rambe, (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5(2), Juni.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok : PT RAJAGRAFINDO.
- Werni Sarumaha, (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya, Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)* 1(1) Mei.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yasir Muharram Fauzi, (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Lapangan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah PUI). Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*.