

The Influence Of Motivation, Competence, Professionalism, And Career Development On The Performance Of Employees Of The Finance Bureau And Staffing Bureau Of The Ministry Of Manpower Ri Jakarta

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Ri Jakarta

Saharso^{1*}, Astri Sundari²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional^{1,2}

saharso@civitas.unas.id¹, astrisundari0206@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to analyse the influence of motivation, competence, professionalism, and career development on employee performance at Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI. The study employed a primary data collection method by administering questionnaires to a sample of 100 participants. Data analysis encompasses both descriptive and inferential analysis techniques. The study was conducted using primary data collected through the distribution of questionnaires and analyzed using SPSS 23. The results showed that variables in motivation, competence, professionalism and career development was shown to be both positive and significant, demonstrating a strong relationship between the two variables. The variability observed in the performance of employees with respect to bound variables can be attributed to a combination of independent variables, specifically motivation, competence, professionalism and career development can be discounted about the ups and down of employee performance.

Keywords: Motivation, Competence, Professionalism career development, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan informasi utama yang diperoleh melalui distribusi kuesioner dan diproses menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tergolong kuat. Variasi variabel terikat yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel bebas yaitu, motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir dapat diprediksi mengenai naik turunnya kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Peningkatan kualitas, keterampilan, dan daya saing sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi persaingan global adalah aspek yang penting dan sejauh ini belum mendapat perhatian yang memadai. Di tengah fenomena globalisasi, Indonesia harus menghadapi tantangan yang mewajibkan pengoptimalan efisiensi dan daya saing dalam sektor bisnis. Daya saing sumber daya manusia (SDM) Indonesia diakui masih rendah dalam era persaingan saat ini. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan berorientasikan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia sangat berarti untuk organisasi dalam mengelola, mengendalikan, serta menggunakan pegawainya sehingga bisa berperan untuk berkontribusi dengan produktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM yang efektif memiliki peranan sentral dalam menghasilkan harmoni antara kebutuhan dan keterampilan pegawai dengan permintaan perusahaan. Mencapai serta menjaga keseimbangan tersebut memiliki signifikansi yang besar dalam pertumbuhan produktif dan alami dari organisasi. Keberhasilan suatu organisasi

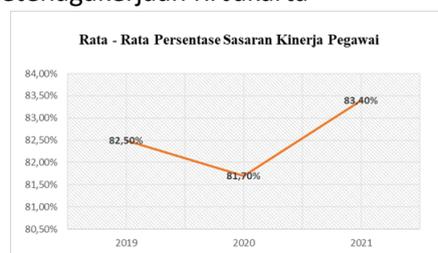
dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, dan dampak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi terhadap kinerja merupakan aspek terpenting bagi keberadaan organisasi.

Pencapaian atau kegagalan tujuan yang dimaksudkan organisasi menentukan kinerjanya. Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dialokasikan berdasarkan pengalaman, ketulusan, keterampilan, dan ketepatan waktu. Masalah organisasi saat ini adalah sulitnya mencapai tujuan yang ditargetkan sebagai akibat dari kinerja pegawai yang buruk.

Kinerja adalah tentang menyelesaikan tugas dan menunjukkan hasil dari tugas tersebut. Agar dapat memainkan peran yang menguntungkan, organisasi menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah motivasi, kompetensi, profesionalisme dan pengembangan karir pegawai.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Pada tanggal 22 Februari 2001, terjadinya penggabungan antara Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi dalam periode reformasi. Kementerian Ketenagakerjaan ditugaskan dengan tanggung jawab untuk menjalankan urusan pemerintahan yang terkait dengan isu ketenagakerjaan, dengan tujuan mendukung Presiden dalam pelaksanaan tugas pemerintahan negara. Kementerian Ketenagakerjaan, juga dikenal sebagai Kementerian Ketenagakerjaan, bertanggung jawab atas pengawasan aspek-aspek yang terkait dengan ketenagakerjaan. Menteri Tenaga Kerja, dengan kekuasaan yang diberikan langsung oleh Presiden, memimpin entitas kementerian ini.

Grafik Rekapitulasi Persentase Sasaran Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta



Gambar 1. Rata-rata SKP

Sumber : Data SKP Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI

Dari Gambar 1. menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif). Terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan ditahun 2019 sebesar 82,5% ke 2020 sebesar 81,7%, sedangkan ditahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 83,4%. Secara umum kinerja pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawainya sebesar 100 %. Dengan belum tercapainya target kinerja pegawai, maka departemen berusaha mencari solusi agar dapat mencapai target kinerja yang sudah direncanakan. Berdasarkan latar belakang penelitian penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Komptensi, Profesionalisme, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta”.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi adalah faktor yang mengarahkan seseorang untuk terlibat dalam kegiatan tertentu, motivasi sering dianggap sebagai kekuatan pendorong dibalik perilaku seseorang

(Sutrisno, 2011). Motivasi sangat penting karena itulah yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah bekal kekuatan pendorong yang mengembangkan gairah kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efisien, dan terintegrasi dengan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2016) mendefinisikan motivasi sebagai energi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam diri pegawai sehingga mereka dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Serta dorongan untuk membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan.

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk melakukan kegiatan dan pekerjaan di tempat kerja yang relevan dengan persyaratan kerja yang ditentukan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja (Sutrisno, 2009). Menurut Darmawan (2014) menyebutkan bahwa kompetensi adalah keterampilan dan pengalaman seorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang terwujud dalam prestasi kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2016) kompetensi merujuk pada kemampuan untuk menjalankan tugas dengan efektif, yang bergantung pada penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, serta mengembangkan sikap kerja yang sesuai dengan peran yang diemban.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat menjadi kualitas dasar yang harus dimiliki seseorang dalam bentuk, kemampuan, ketarampilan dan hal-hal lain yang dapat membantu mereka dalam melaksanakan kewajibannya.

Profesionalisme

Kata "profesionalisme" dapat ditarik akar katanya dari istilah "profesional," yang merujuk pada pekerjaan yang menuntut tingkat pengetahuan, tanggung jawab, serta dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban (Suparlan, 2006). Sedangkan istilah "profesional" mencakup dua dimensi yang berbeda, yakni individu yang mengemban pekerjaan dan perilaku atau keterampilan yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tanggung jawab atau tugas mereka. Kata "profesionalisme" berasal dari "profesional" dan berkaitan dengan sejauh mana seseorang memperlihatkan citra seorang profesional dalam menjalankan peran kerjanya dengan baik (Samangan, 2009).

Menurut Wibowo (2014) Profesionalisme adalah kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah keahlian pegawai untuk melakukan prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai bidangnya, serta tingkatannya masing-masing agar memberikan hasil yang baik dan maksimal. Profesionalisme juga memerlukan pendidikan yang sesuai dan kompensasi uang.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015) pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah proses

mengidentifikasi potensi karir seseorang dan menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja seseorang untuk mengejar karir yang diinginkan (Sudiro, 2011). Sementara itu, menurut Martoyo (2007) mendefinisikan pengembangan karir sebagai peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jenjang karir yang telah ditentukan pada organisasi yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja dan merencanakan karir untuk saat ini dan masa yang akan datang.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja merupakan hasil kerja dari pekerjaan seseorang secara mutu dan jumlah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah tentang penyelesaian pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja ialah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja adalah terjemahan dari performance yang mengacu pada pekerjaan seseorang, proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil dari pekerjaan tersebut harus ditunjukkan dengan bukti konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan definisi diatas, dapat ditarik simpulan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja baik dari segi mutu maupun jumlah yang diukur dengan standar kerja yang diperoleh per satuan waktu dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang dapat memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai. Semakin tinggi bentuk motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat prestasi yang dihasilkan. Pegawai yang termotivasi akan memiliki semangat dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan diatas standar yang telah ditentukan.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Josiah (2020), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja dari pegawai juga akan meningkat. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Keterkaitan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang membedakannya dari orang lain. Dimana kompetensi satu orang berbeda dari orang lain. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki seorang pegawai berupa keterampilan, kemampuan, keahlian dan yang lainnya yang dapat membantu seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti & Ismaya (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Wijaya, dkk (2021) menyatakan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja, karena kompetensi berjalan beriringan dengan kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.

3. Keterkaitan Profesionalisme Dengan Kinerja Pegawai

Profesionalisme adalah keterampilan pegawai dalam melaksanakan proses dan prosedur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan bidang dan tingkatan masing-masing guna menciptakan hasil yang optimal. Profesionalisme didefinisikan sebagai suatu keahlian untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang dan tingkatan seseorang.

Pada hasil penelitian yang dijalankan oleh Rumimpunu, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat profesionalisme. Dalam penelitian lain yang dijalankan oleh Khumaira (2020) menyatakan bahwa tingkat juga profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja karena, seseorang yang profesional dapat dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan dengan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

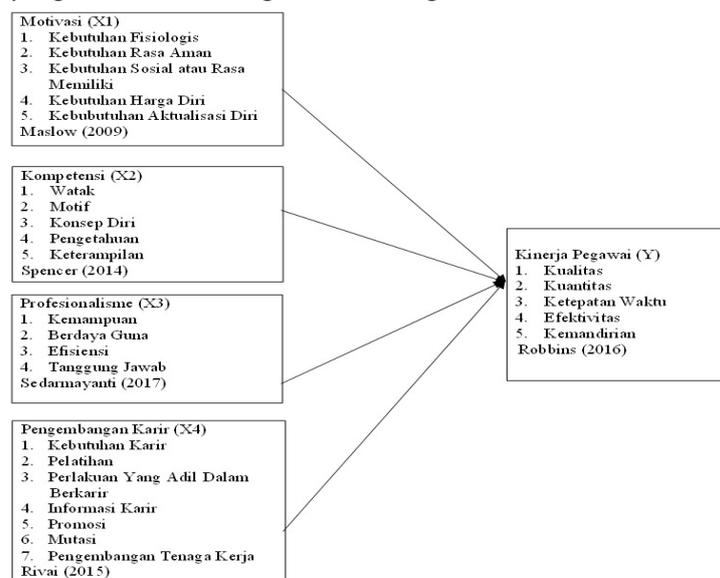
4. Keterkaitan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Pegawai

Pengembangan karir juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja dimasa sekarang dan masa depan.

Pada penelitian oleh Andriani (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian lain yang dijalankan oleh Mulyani & Saputri (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena pengembangan karir dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dengan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki.

Kerangka Analisis

Potensi untuk menguraikan hubungan mendasar antara variabel yang sedang diteliti adalah ciri dari kerangka analitis yang kuat. Tujuan utama dari kerangka analitis adalah untuk mengindikasikan serta menjelaskan sejumlah variabel yang tengah diteliti. Kerangka analisis memiliki peran sebagai kerangka konseptual yang menggambarkan keterkaitan di antara variabel-variabel yang diteliti dalam konteks permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka analisis yang telah disusun digunakan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Analisis

Sumber : Data diolah peneliti 2023

3. Metode Penelitian

Objek pada penelitian ini yaitu kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, profesionalisme dan pengembangan karir pada kinerja pegawai Biro Keuangan dan

Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI. Seluruh responden adalah pegawai yang bekerja dibagian Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden. Dalam rangka penelitian ini, penyebaran kuesioner kepada pegawai dari Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Tenaga Kerja RI dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data primer dalam penelitian ini akan dihasilkan dari tanggapan yang diberikan melalui pengisian kuesioner. Sementara itu, data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari berbagai sumber seperti makalah, jurnal, buku, serta sumber lain yang relevan dan terkait dengan topik penelitian.

Jenis Data

Penelitian ini mengadopsi pendekatan metodologi data kuantitatif. Pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif melibatkan pengumpulan data dari sebagian populasi penelitian, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik sesuai dengan kerangka metodologis yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan data kuantitatif mendasarkan diri pada paradigma positivisme, di mana data dikumpulkan dalam bentuk nilai numerik dan selanjutnya dianalisis dengan bantuan alat statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan ini diterapkan untuk mengatasi tantangan dalam penelitian dan pada akhirnya menghasilkan kesimpulan yang konklusif.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis kuantitatif, dimana metode ini merupakan metode ini menggunakan pendekatan berbasis angka yang dapat dihitung dan dinilai. Tujuan dari studi kuantitatif ini adalah untuk secara tepat mengevaluasi dampak yang timbul akibat perubahan dalam satu atau lebih peristiwa melalui penerapan metode analisis statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokolerasi, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji F, dan Uji .

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengevaluasi keakuratan atau keandalan suatu kuesioner. Validitas kuesioner terkait dengan sejauh mana alat pengukuran ini secara tepat mengukur konsep yang dimaksud melalui pertanyaan yang disajikan. Kriteria penelitian uji validitas dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apabila $R_{hitung} > R_{table}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $R_{hitung} < R_{table}$, maka dapat dikatakan item kusioner tidak valid

Hasil uji validitas untuk sebuah instrument penelitian ini memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dengan demikian, dapat ditarik simpulan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan pada item-item pertanyaan yang sudah dianggap valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan pengukuran kuesioner, yang bertindak sebagai indikator variabel yang tengah diselidiki. Keabsahan suatu kuesioner dapat dikonfirmasi ketika tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan survei menunjukkan konsistensi atau kestabilan. Secara khusus, kuesioner dianggap dapat diandalkan

bila koefisien alpha Cronbach yang dihitung melewati batas minimum 0,60. Hasil lebih lanjut akan menampilkan hasil evaluasi reliabilitas yang dilakukan dalam cakupan penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi (X1)	0,630	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,624	Reliabel
Profesionalisme (X3)	0,880	Reliabel
Pengembangan Karir (X4)	0,717	Reliabel
Kinerja (Y)	0,761	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dengan mengacu pada informasi yang tertera pada Tabel 4.11, hasil uji reliabilitas dinyatakan dalam bentuk nilai-nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,630, 0,624, 0,880, 0,717, dan 0,761. Semua nilai tersebut melebihi ambang batas 0,60. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini menunjukkan reliabel.

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas digunakan untuk memverifikasi keberadaan distribusi normal pada variabel penelitian. Suatu dataset dianggap mengikuti distribusi normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji Kolmogorov-Smirnov melebihi ambang signifikansi yang telah ditentukan, yakni 0,05. Penemuan lebih lanjut akan memaparkan hasil pengujian normalitas yang dilakukan dalam kerangka penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,13208194
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,044
	Negative	-,055
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.		

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil yang tertera di Tabel 4.12, terlihat bahwa data residu yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan distribusi yang sesuai dengan distribusi normal. Informasi yang dijelaskan pada Tabel 4.12 mengacu pada nilai Asymp dan nilai asimtotik yang mencerminkan tingkat signifikansi (dua sisi). Karena tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 lebih besar daripada nilai alpha yang telah ditetapkan sebesar 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang sedang dianalisis mengikuti distribusi normal. Dengan adanya distribusi data yang normal, maka tahapan berikutnya adalah melaksanakan uji tambahan terkait asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menilai ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,580	1,724
Kompetensi	,843	1,187
Profesionalisme	,836	1,197
Pengembangan Karir	,665	1,503

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

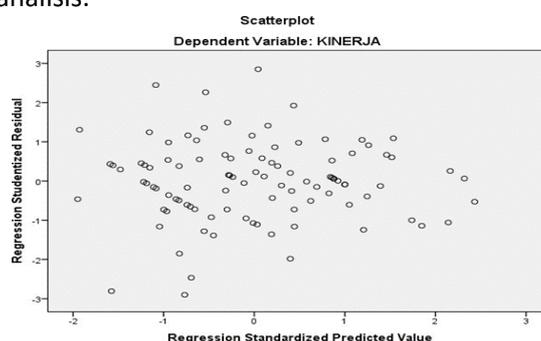
Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas, dapat diperoleh sebagai berikut :

- 1) Nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Motivasi sebesar $0,580 > 0,10$ serta $1,724 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data tersebut.
- 2) Nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Kompetensi sebesar $0,843 > 0,10$ serta $1,187 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data tersebut.
- 3) Nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Profesionalisme sebesar $0,836 > 0,10$ serta $1,197 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data tersebut.
- 4) Nilai Tolerance dan VIF untuk variabel Pengembangan Karir sebesar $0,665 > 0,10$ serta $1,503 < 10,00$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah ada perbedaan dalam varians antara sisa-sisa observasi dalam suatu model regresi. Homoskedastisitas merujuk pada situasi di mana varians dari residu di antara pengamatan yang berbeda tetap konstan. Dalam rangka mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas, penelitian ini menerapkan scatterplot sebagai alat analisis.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil yang tergambar dalam Gambar 4.5 mengenai Uji Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data menunjukkan penyebaran acak, tanpa pola yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah garis nol. Temuan ini mengindikasikan ketiadaan tanda atau petunjuk adanya heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimanfaatkan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan antara kesalahan pada suatu periode waktu tertentu (t) dan kesalahan pada periode waktu sebelumnya

(t-1) dalam model regresi linier. Uji Durbin Watson digunakan sebagai alat untuk menguji autokorelasi. Temuan hasil uji autokorelasi akan dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,857	,851	1,155	1,951

- a. Predictors: (Constant) Pengembangan Karir, Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari hasil uji autokorelasi yang tertera pada Tabel 4.14, diperoleh statistik Durbin-Watson dengan nilai 1,951. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya autokorelasi. Kesimpulan ini diperkuat dengan mempertimbangkan karakteristik-karakteristik yang berkaitan dengan uji autokorelasi Durbin-Watson, antara lain :

$$dU < d < 4-dU$$

Dimana :

$$dU_{k(4)} = 1,758$$

$$d = 1,951$$

$$4-dU = 2,242$$

Sehingga model uji autokorelasi yang dihasilkan adalah :

$$1,758 < 1,951 < 2,242$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji relasi antara beberapa variabel independen dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari faktor-faktor seperti Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Profesionalisme (X3), dan Pengembangan Karir (X4) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Proses analisis statistik dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 23, yang memfasilitasi analisis regresi. Berikut adalah hasil yang diperoleh dari analisis tersebut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-2,582	2,045		-1,263	,210
Motivasi	,588	,048	,621	12,187	,000
Kompetensi	,311	,041	,322	7,630	,000
Profesionalisme	,092	,026	,152	3,581	,001
Pengembangan Karir	,063	,029	,102	2,140	,022

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan Tabel , maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = 0,621MOT(X1) + 0,322KOMP(X2) + 0,152 PROF(X3) + 0,102 PK(X4)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Mot

X2 = Komp

X3 = Prof

X4 = PK

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Dalam koefisien regresi untuk variabel Motivasi, terdapat keterlibatan yang positif dengan nilai sebesar 0,621. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1

pada variabel Motivasi akan menghasilkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,621, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

- 2) Dalam koefisien regresi untuk variabel Kompetensi, terdapat keterlibatan positif dengan nilai sebesar 0,322. Ini dapat diartikan bahwa jika variabel lainnya dianggap tetap, setiap peningkatan 1 pada variabel Kompetensi akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,322.
- 3) Dalam koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme, terdapat keterlibatan yang positif dengan nilai sebesar 0,152. Ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel lainnya dianggap tidak berubah, setiap kenaikan sebesar 1 pada variabel Profesionalisme akan berhubungan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,152.
- 4) Dalam koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir, terdapat keterlibatan positif dengan nilai sebesar 0,102. Ini dapat diartikan bahwa jika variabel lainnya dianggap tetap, setiap kenaikan sebesar 1 pada variabel Pengembangan Karir akan berhubungan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,102.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan dalam mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi yang teramati pada variabel dependen. Data yang telah diolah akan memaparkan hasil perhitungan koefisien determinasi ini

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,857	,851	1,15567

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi
Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari hasil analisis koefisien determinasi yang tercantum dalam Tabel 4.16, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang dihitung pada kolom Adjusted R Square adalah 0,851, setara dengan 85%. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir secara bersama-sama berkontribusi terhadap variasi dalam variabel kinerja pegawai sebesar 85%. Sisanya, yaitu 15%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Selain itu, nilai R sebesar 0,926 menunjukkan adanya tingkat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel, karena mendekati nilai sempurna atau kesatuan.

Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun ketentuan penilaian uji F adalah apabila :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	760,993	4	190,248	142,447	,000 ^b
	Residual	126,879	95	1,336		
	Total	887,872	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant) Pengembangan Karir, Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 142,447 dengan tingkat signifikan 0,000. Dari hasil yang telah diperoleh, dapat ditarik simpulan bahwasanya model yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki makna yang signifikan dan dapat digunakan dengan efektif dalam kerangka penelitian tersebut. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh memberikan bukti yang mendukung pernyataan bahwa faktor-faktor motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja pegawai.

UJI T

Uji T digunakan untuk menguji keberadaan hubungan antara dua variabel yang sedang diselidiki. Uji-t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t kritis (nilai dari distribusi t-tabel) dengan nilai t-hitung yang dihasilkan dari analisis, guna menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Keputusan mengenai penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada pertimbangan faktor-faktor sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima, H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dan tidak memiliki pengaruh signifikan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima yang berarti terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh signifikan.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis parsial atau uji t dalam penelitian ini :

**Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1 (Constant)	-2,582	2,405		-1,263	,210
Motivasi	,588	,048	,621	12,187	,000
Kompetensi	,311	,041	,322	7,630	,000
Profesionalisme	,092	,026	,152	3,581	,001
Pengembangan Karir	,063	,029	,102	2,140	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.18, maka dapat disimpulkan hasil dari Uji T adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Variabel Motivasi (H1)

Variabel motivasi (X1) mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 12,187 > 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Variabel Kompetensi (H2)

Variabel kompetensi (X2) mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 7,630 > 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Variabel Profesionalisme (H3)

Z Variabel profesionalisme mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 3,581 > 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

H3 diterima dan H0 ditolak, yang artinya variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Variabel Pengembangan Karir (H4)

Variabel pengembangan karir mempunyai nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $2,140 > 1,985$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, yang artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta

Hasil analisa pada penelitian ini didapatkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI. Penilaian tersebut didukung dengan beberapa pengujian yang telah dilakukan serta hasil uji hipotesis yang didapatkan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh yang positif ini memiliki arti bahwa apabila instansi semakin memberikan dorongan motivasi kerja yang dibutuhkan pegawai, maka peluang pegawai akan meningkatkan kinerja kerjanya akan semakin besar.

Dalam hasil penelitian ini, angket yang telah diisi oleh responden mendapatkan rata-rata hasilnya sebesar 4,37. Yang memiliki arti hampir sebagian besar pegawai menjawab setuju. Dari hasil ini dapat ditunjukkan bahwa pernyataan dari pegawai pada kuesioner untuk variabel Motivasi (X1) dalam lingkungan Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI sudah dalam tingkat yang cukup bagus. Pada penelitian ini, motivasi memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 62,1%. Setiap kenaikan 1% pada motivasi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebanyak 62,1%.

Keberhasilan pegawai dalam pekerjaannya merupakan faktor yang perlu diperhatikan. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk langkah selanjutnya adalah dengan memberikan dorongan serta semangat pada pegawai agar dapat mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang semakin baik. Sebaliknya, jika tingkat motivasi yang diberikan rendah, kinerja yang dihasilkan juga semakin menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh Barsah (2019) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Aziz (2018) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta

Hasil analisa pada penelitian ini didapatkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI. Konfirmasi ini didukung oleh rangkaian pengujian yang telah dilaksanakan, dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Dampak positif ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat cenderung memiliki potensi yang lebih besar untuk meningkatkan kerjanya.

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa skor rata-rata dari kuesioner yang diberikan kepada peserta adalah 4,38. Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan tanggapan yang menunjukkan tingkat persetujuan. Berdasarkan hasil ini, dapat diamati bahwa para pegawai di Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian

Ketenagakerjaan RI memberikan tanggapan pada kuesioner yang berkaitan dengan variabel Kompetensi (X2) pada tingkat yang memuaskan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya korelasi yang signifikan antara kompetensi (X2) dan kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 32,2%. Hubungan ini menunjukkan arah positif, dimana peningkatan dalam tingkat kompetensi berhubungan dengan peningkatan dalam kinerja pegawai sebesar 32,2% untuk setiap kenaikan kompetensi sebesar 1%. Implikasi dari temuan ini dapat memberikan panduan bagi upaya perbaikan kompetensi pegawai di masa depan, dengan mempertimbangkan aspek-aspek manajerial yang relevan. Sehingga, akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Kurnia & Andi (2022) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang dilakukan oleh B.C.N Tolandang & Y.Uhing (2021) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta.

Hasil analisa pada penelitian ini didapatkan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI. Keabsahan penilaian ini terverifikasi melalui serangkaian pengujian yang telah dilaksanakan, yang menghasilkan hasil pengujian hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berada di bawah ambang batas konvensional sebesar 0,05. Dampak positif ini mengimplikasikan bahwa pegawai yang menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi kemungkinan besar memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya.

Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa skor rata-rata dari kuesioner yang diberikan kepada peserta adalah 4,00. Hasil ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai memberikan tanggapan yang positif. Berdasarkan hasil ini, terlihat bahwa pegawai di Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI memberikan tanggapan yang relatif baik dalam hal profesionalisme, sebagaimana tercermin pada tanggapan yang ada dalam kuesioner. Ini menandakan bahwa kinerja mereka dalam aspek ini memiliki tingkat kemahiran yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme (X3) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 15,2%. Terdapat hubungan positif antara tingkat profesionalisme dan kinerja pegawai, yang berarti setiap peningkatan sebesar 1% dalam profesionalisme akan berhubungan dengan peningkatan sebesar 15,2% dalam kinerja pegawai. Sebagai langkah strategis di fase selanjutnya, dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai sebagai bagian dari tindakan manajerial. Sehingga, akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Khumaira (2020) mengemukakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian lain yang dijalankan oleh Saputra (2019) menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta.

Hasil analisa pada penelitian ini didapatkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI. Ini terkonfirmasi melalui sejumlah pengujian yang telah dilaksanakan dan hasil pengujian hipotesis, yang menghasilkan nilai signifikansi 0,035

$< 0,05$. Pengaruh yang positif ini memiliki arti bahwa apabila terdapat peningkatan pengembangan karir, maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja. Sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pengembangan karir maka hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja.

Dalam hasil penelitian ini, angket yang telah diisi oleh responden mendapatkan rata-rata hasilnya sebesar 4,26 Yang memiliki arti hampir sebagian besar pegawai menjawab setuju. Dari hasil ini dapat ditunjukkan bahwa pernyataan dari pegawai pada kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir (X4) dalam lingkungan Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI sudah dalam tingkat yang cukup bagus.

Pada penelitian ini, Pengembangan Karir (X4) memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 10,2%. Setiap kenaikan 1% pada pengembangan karir, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebanyak 10,2%. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk langkah selanjutnya yaitu dengan lebih meningkatkan pengembangan karir setiap pegawai. Sehingga, akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Jayanti (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Indriani (2019) menyimpulkan bahwa pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam penelitian ini, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

1. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Tenaga Kerja RI Jakarta. Ini berarti bahwa peningkatan dalam motivasi kerja akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.
2. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Tenaga Kerja RI Jakarta. Dengan kata lain, peningkatan dalam kompetensi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika kompetensi menurun, maka akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.
3. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme juga memainkan peranan penting, dengan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Tenaga Kerja RI Jakarta. Peningkatan dalam profesionalisme akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, penurunan dalam profesionalisme akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.
4. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Tenaga Kerja RI Jakarta. Ini berarti bahwa kesempatan peningkatan karir akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika peluang pengembangan karir menurun, hal tersebut juga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil riset yang telah dinyatakan, peneliti ingin sedikit menyampaikan saran yang mungkin saja dapat menjadi pertimbangan bagi pihak instansi Biro Keuangan dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta :

1. Bagi Instansi

- a) Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi pada average total tertinggi diraih pada

indikator kebutuhan fisiologis yang diberikan instansi kepada pegawai diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan average total terendahnya diraih pada indikator kebutuhan harga diri yang disarankan bagi instansi dalam memberikan motivasi berupa kebutuhan harga diri kepada pegawainya diharapkan untuk terus ditingkatkan lagi. Apabila pegawai telah merasa dihargai prestasi yang telah dicapainya, maka akan memberikan berupa dorongan semangat kepada pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

- b) Kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompetensi pada average total tertinggi diraih pada indikator watak atau sifat yang dimiliki oleh setiap pegawai yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan average total terendahnya diraih pada indikator motif yang disarankan kepada instansi dalam pemberian motif kepada pegawainya untuk lebih ditingkatkan lagi. Motif sangat dibutuhkan dalam pemberian semangat kepada pegawai agar berkerja lebih giat lagi serta meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
 - c) Profesionalisme memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel profesionalisme pada average total tertinggi diraih pada indikator berdaya guna yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan average total terendahnya diraih pada indikator tanggung jawab yang disarankan kepada instansi untuk lebih ditingkatkan lagi tanggung jawab dari masing-masing pegawainya. Tanggung jawab sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesanggupan seorang pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
 - d) Pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel pengembangan karir pada average total tertinggi diraih pada indikator pengembangan tenaga kerja yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Dan average total terendah diraih pada indikator informasi karir yang disarankan bagi instansi untuk lebih ditingkatkan lagi informasi karir yang ada pada instansi. Informasi karir dibutuhkan pegawai untuk mengetahui kemungkinan adanya jabatan yang akan dicapai oleh pegawai dalam mengembangkan karirnya. Dengan informasi karir yang baik juga akan memudahkan pegawai dalam pengembangan karirnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a) Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berharga bagi peneliti di masa depan yang ingin mengeksplorasi topik-topik serupa yang terkait dengan motivasi, kompetensi, profesionalisme, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengarahkan dan membimbing penelitian lebih lanjut dalam domain yang sama.
 - b) Disarankan agar peneliti-peneliti mendatang mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin memiliki dampak pada kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih dari temuan yang telah ada sebelumnya.
 - c) Untuk meningkatkan akurasi dan kedalaman penelitian di bidang sumber daya manusia, disarankan agar peneliti-peneliti selanjutnya melakukan analisis yang lebih mendalam terkait dengan isu-isu yang terkait dengan subjek penelitian ini. Dengan demikian, akan terbentuk pemahaman yang lebih komprehensif dan ruang lingkup penelitian dapat diperluas.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi M. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat Abdul. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*.
- Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Josiah Trisnowati. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1).
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(2). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- Kusumayanti Kevi, Ratnasari Sri Langgeng, & Hakim Lukmanul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Rosdakarya.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, 12(1).
- Nasfi, Rahmad, & Sabri. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Al-Fikrah*, VIII(1).
- Noviyanti, & Ismaya Sakti Brata. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan Transekonomika*, 2 (1). <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Robbins, S. P. (2016). *Human Resources Management (Edisi 16 J)*. Salemba Empat.
- Royan Dawud, Askafi Eka, & Baehaki Imam. (2022). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Ccovid Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulung Agung. *Otonomi*, 22(1).
- Rumimpunu, R. J., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3358–3367.
- Saputra H.R. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Cabang Batang Cenaku Kabupaten Indragiti Hulu. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 10(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinaga, H. I. (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, 7(1).
- Sodang Siagian & Hadari H Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 873–883.