



Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat

Dion Alan Nugraha*, Banuara Nadeak, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman

Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: dioncollage@gmail.com

Abstract

Career competence, competence, and job satisfaction all help the Office of Marine Affairs and Fisheries of West Java Province perform better. This study will examine the effect of both partially and simultaneously on employee performance improvement mediated by job satisfaction. This research is quantitative and uses path analysis along with multiple regression and mediation models to verify and analyze data. This study used Proportionate Random Sampling to select 143 employees from a total population of 222. The results showed that career development had a 36.78 percent effect on job satisfaction. Competence has a 2.75 percent influence on job satisfaction. Career development has a 31.63 percent impact on employee performance. Competence influences employee performance by 0.0398 or 3.98 percent. Job satisfaction has an 8.18 percent impact on employee performance. a combined effect of 0.4378 or 43.78 % This means that career development and competency variables contribute 43.78 percent to job satisfaction, while the rest contributes 56.22 percent.

Keywords: Career Development, Competence, Job Satisfaction, Performance, Civil Servant, Public Employee

Abstrak

Kompetensi karir, kompetensi, dan kepuasan kerja semuanya membantu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat bekerja lebih baik. Penelitian ini akan menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis jalur serta regresi berganda dan model mediasi untuk memverifikasi dan menganalisis data. Penelitian ini menggunakan Proportionate Random Sampling untuk menyeleksi 143 karyawan dari total populasi 222. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh 36,78 persen terhadap kepuasan kerja. Kompetensi memiliki pengaruh sebesar 2,75 persen terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berdampak 31,63% terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,0398 atau 3,98 persen. Kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 8,18 persen terhadap kinerja karyawan. pengaruh gabungan sebesar 0,4378 atau 43,78 % Artinya variabel pengembangan karir dan kompetensi memberikan sumbangan sebesar 43,78 persen terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya menyumbang 56,22 persen.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Pegawai Negeri Sipil, Pekerja Pemerintahan

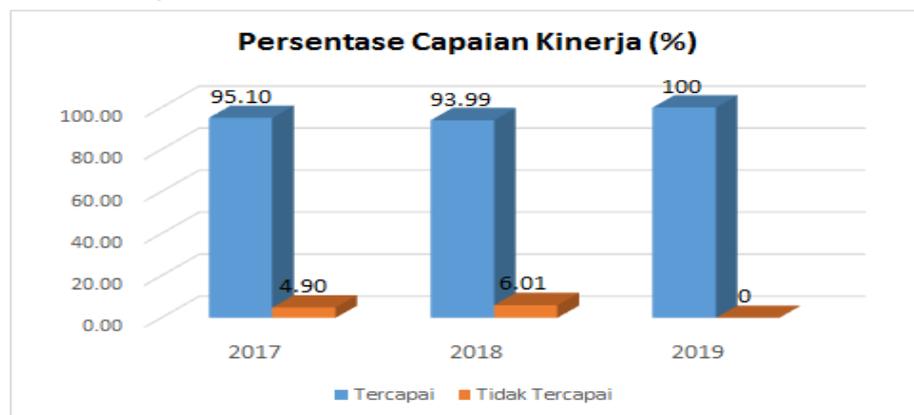
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk mengelola dan mengatur semua bidang perusahaan komersial atau publik. Apabila suatu instansi pemerintah tidak mampu menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan operasional atau pekerjaan di dalam instansi pemerintah tersebut akan terganggu, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di seluruh instansi pemerintah. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja aparatur pemerintah (PNS) berkaitan langsung dengan kinerja organisasi, yang dalam hal ini adalah instansi pemerintah, menyiratkan bahwa semakin baik kinerja sumber daya manusia maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Masalah strategis saat ini menghambat perkembangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang berdampak pada pegawai negeri sipil baik di pemerintahan daerah maupun nasional. Kompetensi staf, kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan, dan fakta bahwa banyak pejabat pemerintah yang tidak berpengalaman dengan teknologi menjadi perhatian. Banyak pemimpin pemerintahan tidak memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena

instansi pemerintah merupakan organisasi pelayanan publik yang bertugas memberikan pelayanan masyarakat yang luar biasa. Tak terkecuali Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu Dinas Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang bertugas memberikan pelayanan publik di bidang kelautan dan perikanan. Untuk memenuhi tujuan lembaga, setiap orang atau karyawan harus memiliki posisi, wewenang, dan tugas yang unik, sehingga memerlukan manajemen kinerja yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat tahun 2018 di bawah standar, memburuk dari tahun sebelumnya.

Hanya dua ukuran kinerja (masing-masing 88,39 persen dan 39,46 persen) yang tidak mencapai sasaran pada tahun 2018, seperti terlihat pada Gambar 1. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat belum optimal, namun membaik. Secara umum kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat cukup baik, dengan tingkat pencapaian tujuan di atas 90%.



Gambar 1. Pencapaian Indikator Kinerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat Tahun 2017, 2018 dan 2019

Sumber: LAKIP Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 dan 2019

Sementara kinerja yang buruk mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, mengukur kepuasan kerja emosional adalah salah satu teknik untuk membangun suasana kerja yang optimal. Kepuasan karyawan ditentukan oleh apa yang mereka inginkan dan umpan balik yang mereka dapatkan dari organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan umumnya puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka diperlakukan dengan baik di tempat kerja. Seiring dengan kepuasan kerja, aspek kemajuan karir dan kelayakan kerja pekerja memainkan bagian penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Kemajuan karir membantu organisasi pemerintah dan orang-orang mencapai tujuan mereka. Perencanaan karir individu dimulai dengan menilai tingkat pendidikan seseorang dan kapan harus naik ke tingkat berikutnya. Dengan pendidikan yang solid, ia akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk menciptakan pekerjaan. Faktor berbasis kompetensi, selain persyaratan pertumbuhan karir, dapat membantu pekerja berkinerja lebih baik. Dengan demikian, kompetensi berkaitan dengan kemampuan (skills) staf lapangan. Kompetensi ini mengacu pada kapasitas berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Menanggapi dinamika lingkungan yang selalu berubah, harapan instansi pemerintah untuk merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang unggul menjadi lebih menuntut. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang meliputi pengembangan karir dan kompetensi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila memiliki kompetensi yang tinggi salah satunya keterampilan, sehingga keterampilan menjadi barometer kualitas sumber daya manusia.

Dari pernyataan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Individu atau kelompok yang mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi dan dapat dipertanggungjawabkan agar tujuan organisasi dapat dipenuhi dicirikan sebagai berkinerja. Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2016), kinerja adalah konsekuensi kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan penyediaan keuangan. Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai upaya untuk mengumpulkan data yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan sesuai dengan serangkaian tujuan.

Pengembangan karir

Karir adalah sekelompok pekerja yang bekerja di perusahaan dengan tujuan tertentu, seperti gelar atau posisi terbesar yang mungkin dipegang seseorang. Pengembangan karir, menurut Mangkunegara (2011), adalah kegiatan ketenagakerjaan yang membantu pekerja dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan sehingga baik organisasi maupun orang-orang yang terlibat dapat tumbuh secara maksimal. Menurut Ahmad Tohardi (2002) dalam Karnama (2016), lima faktor yang

mempengaruhi karir seorang karyawan: sikap atasan, rekan kerja, dan bawahan, pengalaman, pendidikan, kesuksesan, dan takdir.

Hasil penelitian Pratiwi & Lo (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya hasil penelitian Rina et al. (2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja mengacu pada persepsi individu tentang peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir. Peneliti pengembangan karir berpendapat bahwa pengembangan karir berkontribusi pada kinerja pekerjaan berdasarkan teori pertukaran sosial dan teori motivasi karir (Kraimer et al., 2011; Salthouse dan Maurer, 1996). Kinerja merupakan salah satu kepentingan terkuat baik individu maupun organisasi di bidang HRD (Rose, 2016; Swanson, 1995), dan keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan kinerja individu (Ng et al., 2005). Oleh karena itu, kami mengadopsi kinerja pekerjaan individu yang ditingkatkan dengan pengembangan karir sebagai variabel dependen kami. Dalam kerangka McDonald dan Hite (2016) untuk pengembangan karir organisasi, hasil organisasi (misalnya retensi bakat dan keterlibatan karyawan) dan hasil individu (misalnya keberhasilan karir objektif dan subjektif) diusulkan sebagai dua bidang pengembangan karir. Namun, dalam penelitian ini, hanya kinerja yang terkait erat dengan individu dan organisasi yang diperiksa.

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Kompetensi

Kompetensi adalah komponen sifat seseorang yang meliputi pengetahuan, kemampuan, atau bakat yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kompetensi dapat didefinisikan atau dipisahkan dari atribut tertentu, seperti pengetahuan, bakat, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan. Wibowo (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Dalam Wibowo (2016), Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa lima faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi: motivasi, kualitas, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang secara kausal terkait dalam memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk menduduki suatu posisi dan mengandung aspek pengetahuan, keterampilan, atau karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi kinerja (Spencer & Spencer, 1993; Becker et al., 2001). Ada tiga klasifikasi dimensi dan komponen kompetensi individu; yaitu: (a) kompetensi intelektual, (b) kompetensi emosional, dan (c) kompetensi sosial (Spencer & Spencer, 1993). Nampaknya Spencer dan Spencer memperhatikan komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan interpersonal dalam suatu organisasi. Kompetensi dan kinerja karyawan memiliki

hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain (Budhiningtias, 2011; Ismail & Abidin, 2010). Karyawan harus memiliki kompetensi tinggi yang mampu merespon perubahan lingkungan bisnis sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian Ismail dan Abidin (2010) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, human capital dan karakteristik pegawai juga menentukan kinerja pegawai di sektor jasa bisnis. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

H4: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah perasaan yang dimiliki seseorang ketika ia merasa puas dan memiliki rasa senang karena apa yang diharapkannya telah terpenuhi atau yang didapatnya melebihi harapannya. Pekerjaan adalah usaha seseorang untuk mencapai tujuan dalam organisasi tempat ia bekerja dengan memperoleh insentif atau bayaran atas usahanya. Menurut Hasibuan (2015), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang ditandai dengan perasaan senang dan semangat terhadap panggilan kerja seseorang. Sikap ini tercermin dalam moral, disiplin, dan kinerja. Theory of Reasoned Action menyatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari niat perilaku yang, pada gilirannya, merupakan fungsi

dari sikap dan norma subjektif (Fishbein & Ajzen, 1975). Ketika kita memiliki kecenderungan yang baik terhadap objek sikap, kita cenderung terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan kecenderungan tersebut. Jika alasan seperti itu berlaku di tempat kerja, orang dapat berharap bahwa kepuasan kerja harus dikaitkan secara positif dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sebuah meta-analisis skala besar dari 301 studi dengan ukuran sampel 54.471 menemukan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah 0,30 (Judge, Thoreson, Bono, & Patton, 2001). Selain itu, Bouckennooghe, Raja, dan Butt (2013) menyimpulkan bahwa “Kepuasan kerja cenderung berfungsi sebagai fasilitator dalam konteks kinerja pekerjaan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Karena penelitian ini akan melihat pertumbuhan karir dan kompetensi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya, penelitian ini akan menyelidiki hubungan dan pengaruh pengembangan karir dan sifat kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan hasilnya akan diberikan dalam kesimpulan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117, menjadi fokus penyelidikan Dinas Kelautan dan Perikanan yang beralamat di Jalan Wastukencana No.17, Babakan Ciamis selama 4 bulan dimulai pada bulan Februari 2020 sampai dengan Mei 2020.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah 223 pejabat publik dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Partisipan dalam penelitian ini adalah pejabat pemerintah dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Tahap awal dalam melakukan penelitian adalah mengidentifikasi sampel dengan menggunakan teknik Slovin untuk menghitung jumlah sampel sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 143 pekerja. Para peneliti menggunakan sampling probabilitas dalam penyelidikan mereka dengan menggunakan strategi sampel acak sederhana.

Metode pengumpulan data

Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan dua metode yaitu data primer berupa kuesioner dan data sekunder. Sedangkan data sekunder berupa dokumentasi dan studi pustaka.

Metode analisis data

Proses penyederhanaan data agar dapat dibaca dan dipahami secara lebih sederhana disebut dengan analisis data. Analisis data menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis data deskriptif memberikan informasi tentang data tanpa berusaha mengevaluasi hipotesis. Sedangkan analisis verifikatif berusaha menemukan temuan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan korelasi product moment (korelasi product moment), analisis jalur, dan teknik Termination Coefficient (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 143 responden, mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 87 orang atau 61 persen, mayoritas responden berdasarkan lama kerja responden yaitu 5,1 sampai 7 tahun sebanyak 63 orang atau 44 persen, dan mayoritas responden berpendidikan SLTA sebanyak 51 orang atau 36 persen.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 1. Dari tabel tersebut diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara positif dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir dan kompetensi para pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun demikian kompetensi pegawai menunjukkan hasil uji hipotesis non signifikan dengan nilai thitung 0.867 ($t_{hitung} < t_{tabel}$), sedangkan pengembangan karir dengan nilai 5.917 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dari pengujian model pertama didapat nilai R2 sebesar 0.749 yang artinya variabel Pengembangan karir dan Kompetensi berkontribusi sebesar 74.9% dalam menjelaskan model, dimana 25.1% ($e1=0.251$) lainnya mungkin dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selanjutnya pada pengujian model ke 2, diketahui bahwa variabel kinerja dipengaruhi secara positif oleh variabel pengembangan karir, kompetensi, dan

kepuasan kerja. Dari ketiga hipotesis menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel dengan pengaruh terbesar ditunjukkan oleh pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja. Dari pengujian model ke dua ini diketahui bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi, dan kepuasan kerja memiliki nilai R² sebesar 0.561. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja berkontribusi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 56.1% dimana sisanya 43.9% (e²=0.439) dapat dijelaskan oleh variabel

lain di luar penelitian ini. Gambaran dari hasil pengujian tersebut ditunjukkan pada gambar 3.

Selanjutnya dari hasil pengaruh dari pengujian mediasi pada Tabel 3, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Namun demikian temuan sebaliknya menunjukkan tidak terdapat pengaruh pada pengujian pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja yang *dimediasi oleh kepuasan kerja*.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Beta	SE	Uji-t	Kesimpulan
Pengembangan Karir > Kepuasan Kerja	.556	.072	5.917	Signifikan
Kompetensi > Kepuasan Kerja	.038	.044	0.867	Non-Signifikan
Pengembangan Karir > Kinerja	.662	.092	7.172	Signifikan
Kompetensi > Kinerja	.082	.046	1.793	Non-Signifikan
Kepuasan Kerja > Kinerja	.372	.098	3.817	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2. Galat model analisis jalur

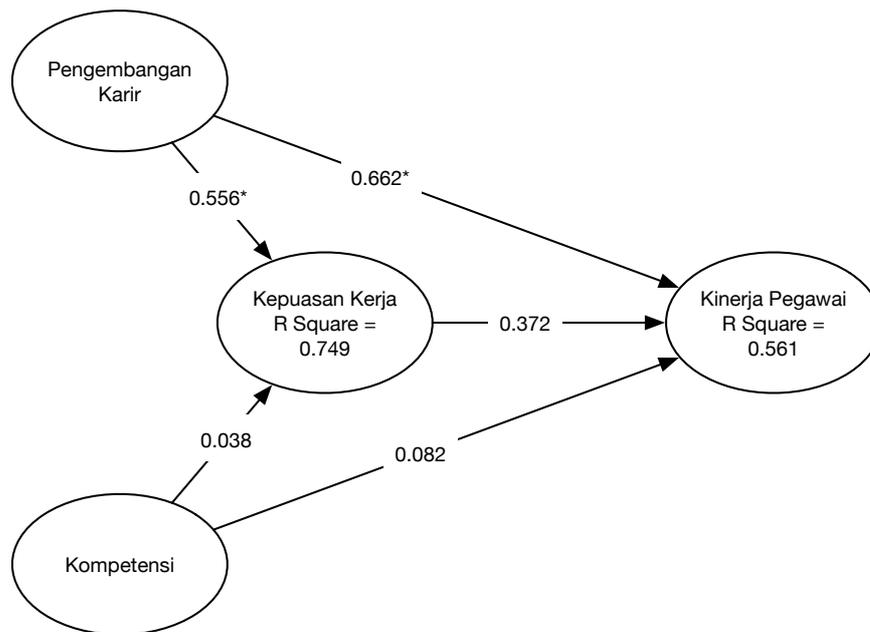
Error dalam model	Nilai R ²	Nilai e ⁿ =(1-R ²)
e1	0.749	0.251
e2	0.561	0.439

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3. Pengaruh tidak langsung

Hipotesis	Beta	SE	Uji-t	Kesimpulan
Pengembangan Karir > Kepuasan Kerja > Kinerja	0.206	0.061	3.406	Signifikan
Kompetensi > Kepuasan Kerja > Kinerja	0.014	0.017	0.842	Non-Signifikan

Sumber: Data diolah, 2021



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur
Sumber: Data diolah, 2021

Pembahasan

Besar kecilnya koefisien korelasi antar variabel bebas yaitu pertumbuhan karir karyawan dihitung berdasarkan hasil penelitian sebesar 0,749. Dengan demikian, korelasi antara kemajuan karir karyawan dan kompetensi cukup besar, dan hasilnya menguntungkan karena berada pada kisaran koefisien 0,60 – 0,799: derajat hubungan rendah (Sugiyono, 2018:184). Temuan pengujian hipotesis menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kemajuan karir dan kompetensi karyawan. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan Rahayu Putra dan Susi Hendriani (2015) yang menemukan hubungan antara pengembangan karir dengan kompetensi karyawan.

Menurut penelitian, kemajuan profesional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan berdasarkan uji hipotesis, peningkatan karir berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adhi Prastistha Silen (2016), Siti Khuzaimah (2017), dan Musa Djamaludin (2009) yang menemukan bahwa peningkatan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini didukung oleh pendapat Rivai (2004) bahwa pengembangan karir merupakan komponen penting dalam meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan, dan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian, kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji hipotesis, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Temuan penelitian ini sebanding dengan temuan Hoke et al. (2018), Agustin Basriani (2016), dan Dwi Yulia Ridhayatul Mutia (2018) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan ini bertolak belakang dengan kesimpulan Adhi Prastistha Silen (2016), Siti Khuzaimah (2017), dan Dharmawan dkk. (2012) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Selanjutnya, pertumbuhan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan uji hipotesis. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Musa Djamaludin (2009), Mahyudin (2016), M. Harlie (2012), dan Verlita Yalandari (2012) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan kemajuan profesional, orang memiliki keyakinan dalam karir masa depan mereka, yang diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Temuan mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki 0,0398, atau 3,98 persen, pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Distyawaty (2017), Dwi Wismayanti (2015), dan Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) yang menemukan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi karakteristik kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, menurut pengujian hipotesis. Sebagai hasilnya, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan mereka akan dapat bekerja lebih baik. Akan ada kurangnya kepercayaan di antara karyawan, kurangnya motivasi, dan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan jika perusahaan tidak memiliki struktur kompensasi dan tunjangan yang tepat. Akibatnya, staf akan bekerja keras dan berusaha untuk memberikan layanan terbaik kepada klien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja staf tidak memadai. (Indrawati, 2013) Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ginta Vonlihana Putri (2015) dan Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang menemukan bahwa

tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat, berikut ini hasil temuannya. Namun, ada satu kelemahan utama yang mempengaruhi semua pegawai dalam proses pertumbuhan karir pegawai oleh atasan. Meskipun staf DKP Provinsi Jawa Barat memiliki keterampilan yang baik, ada beberapa kekurangan, terutama dalam hal menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Karena banyak kelemahan yang berbeda, pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya, sehingga saya adalah pekerja yang kompeten. Saat yang tepat untuk menjadi pegawai DKP di Jawa Barat karena banyak kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Korelasi antara keterampilan profesional dan teknis adalah 0,74, menunjukkan asosiasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan karir dilakukan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat. Hal ini berdasarkan uji hipotesis bahwa karir pertumbuhan berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat bukannya tanpa risiko. Hal ini didasarkan pada hipotesis bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya kompetensi dalam menilai kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Barat. Hal ini berdasarkan hipotesis Uji yang mengatakan bahwa pertumbuhan kembali karir memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penambangan karir terjadi di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa

Barat. Hal ini berdasarkan hipotesis Uji bahwa kompetensi karyawan berkorelasi tinggi dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki cengkeraman yang kuat terhadap kinerja pegawai di Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi pekerja kurang mampu di Provinsi Jawa Barat adalah sekitar 8,18 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kontribusi karir dan keterampilan terhadap kinerja melalui karyawan kepuasan dapat signifikan.

Saran

Saran-saran berikut didasarkan pada temuan dan kesimpulan penelitian. Sehingga DKP Provinsi Jawa Barat harus selalu terbuka dalam melaksanakan atau menginformasikan setiap jenjang kenaikan pangkat/promosi di tempat kerja dan dilaksanakan sesuai proses yang sesuai. Kami menghimbau kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat untuk mengedukasi pegawai tentang segala informasi atau hal lainnya agar penyampaian informasi tidak menyedatkan atau kesalahpahaman yang menimbulkan misinformasi di antara pegawai. Pengumuman terperinci dan berkelanjutan di papan informasi dimungkinkan. Pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan sangat penting bagi pekerja untuk melakukan yang terbaik. Agar pegawai merasa kompeten dalam bekerja, DKP Provinsi Jawa Barat harus memodifikasi penempatan pegawai untuk meningkatkan kebahagiaan dan kinerja kerja. DKP Provinsi Jawa Barat dapat memberikan pelatihan berbasis kompetensi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat mendorong seluruh pegawai untuk bekerja sama menyelesaikan tugas dan mendapatkan

hasil yang maksimal karena kerjasama tim membuat segalanya menjadi lebih mudah. Serta menjaga sikap dan perilaku PNS dalam melayani masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Untuk memaksimalkan kesempatan promosi dan meningkatkan karir pegawai, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat diharapkan dapat melanjutkan pelatihan berbasis kompetensi. Akibatnya, karyawan akan tahu bagaimana meningkatkan keterampilan mereka. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat akan senantiasa memberikan kesempatan yang adil kepada seluruh pegawai untuk memenuhi harapan pegawai karena pola pelaksanaan promosi atau jabatan yang memenuhi peraturan akan memberikan rasa kepuasan. Perhitungan mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki sedikit pengaruh pada peningkatan kesenangan karyawan di tempat kerja. Sehingga Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat harus mengangkat pekerja sesuai dengan kualifikasinya.

Menurut penelitian, pengembangan karir memiliki dampak yang cukup besar terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang beroperasi sesuai tujuan dan beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat harus menganalisis kinerja pegawai, artinya pegawai harus ditempatkan sesuai dengan bakat dan beban kerjanya untuk mencapai kinerja.

Menurut temuan penelitian, karyawan masih enggan bekerja dengan riang karena mereka tidak senang dengan beban dan penghargaan yang jarang diberikan atasan.

Selain ketidakmampuan pegawai, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat harus menganalisis semua elemen yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

Selain itu, sistem manajemen dapat bekerja lebih efisien jika lebih banyak penelitian dilakukan pada elemen lain yang mempengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Made Bintang Cahyaningrat, Tedi Erviantono, Kadek Wiwin Dwi Wismayanti. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Bali.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk, (2012), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6.
- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani. (2015). Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. VII, No. 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Basriani, Agustin. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Sawit CV. Sahabat Jaya Di Pangkalan Kerinci Riau. *Jurnal Daya Saing* (Vol. 4, No. 2 Jun 2018), ISSN: 2541-4356.
- Becker, B. E., Hunselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR Scorecard : Linking People, Strategy and Performance*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Bouckenoghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of psychology*, 147(2), 105-123.
- Budhiningtias, W. M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2).
- Djamaludin, Musa. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Halmahera Timur. *DIE–Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* Volume 5 Nomor 2.
- Djamaludin, Musa. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Halmahera Timur. *DIE–Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen* Volume 5 Nomor 2.
- Dwi Yulia Ridhayatul Mutia. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung. Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Ginta Vonlihana Putri. (2015). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

- pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4, Desember 2012. Tabalong: <http://www.mendeley.com/research/pengaruh-disiplin-kerjamotivasi-dan-pengembangan-karier-terhadap-kinerja-pegawai-negeri-sipil-pada/>.
- Hasibuan H. Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hoke, Steward V, et al, (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol. 6 No. 1 Januari 2018. Hal. 1 - 10.
- Indrawati, A.D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2, hal.153-142.
- Ismail, R., & Abidin, S. Z. (2010). Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector, 2(2), 25–36.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Karnama MM, (2016) dengan judul penelitian adalah Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap pengembangan karir pada sekolah staf dan pimpinan POLRI di Lembang Bandung. Fakultas Manajemen dan Bisnis, Karawang. Indonesia.
- Kraimer, M.L., Seibert, S.E., Wayne, S.J., Liden, R.C. and Bravo, J. (2011), “Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 96 No. 3, pp. 485-500, doi: 10.1037/a0021452.
- Kurnia, Iwan Wijaya. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas, AGORA Vol. 6, No. 2.
- Mahyudin. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Barat. TAPM Universitas Terbuka Jakarta.
- McDonald, K. S. and Hite, L. M. (2005), “Reviving the relevance of career development in human resource development”, *Human Resource Development Review*, Vol. 4 No. 4, pp. 418-439, doi: 10.1177/1534484305281006.
- Ng, T.W., Eby, L.T., Sorensen, K.L. and Feldman, D.C. (2005), “Predictors of objective and subjective career success: a Meta-analysis”, *Personnel Psychology*, Vol. 58 No. 2, pp. 367-408, doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x.
- Pratiwi, F., & Lo, J. S. (2020). JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF EFFECT JOB STRESS AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION PT PKSS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 580-592.
- Rina, Y., Lalu, S., & Mukmin, S. (2021). Jurnal B7-THE EFFECT OF JOB DESIGN AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONNEL AT DIRECTORATE OF SAMAPTA REGIONAL POLICE OF WEST NUSA TENGGARA. *Scientific Research Journal*, 9(iv), 2021.

- Rose, K. (2016), “Examining organizational citizenship behavior in the context of human resource development: an integrative review of the literature”, *Human Resource Development Review*, Vol. 15 No. 3, pp. 295-316, doi: 10.1177/1534484316655668.
- Salthouse, T.A. and Maurer, T.J. (1996), “Aging, performance, and career development”, in Birren, J.E. and Schaie, K.W. (Eds), *Handbook of the Psychology of Aging*, Academic Press, San Diego, CA, pp. 353-364.
- Santoso, (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SICPA PERURI SECURINK di Karawang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Karawang, Indonesia.
- Silen, Adhi Prastistha. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 23, No. 2 ISSN: 1412- 3126. Hal. 174 – 185, Politeknik Semarang.
- Siti Khuzaimah. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *JOM Fekon* Vol 4 No. 1 (Februari) 2017).
- Siti Sanidatur Rohmah. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerjadi Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* Volume 2 Nomor 2, Halaman 147-162.
- Spencer, M. L. J., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work-Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendektan Kualitatif, Kuantitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Swanson, R.A. (1995), “Human resource development: performance is the key”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 6 No. 2, pp. 207-213.
- Veithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada*.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.