



PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Vemi Aprilia¹, Andi Nuryadin², Andi Saharuddin³

Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

vemiaprilaa.aa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 164 pegawai. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 62 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,586 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Sementara itu, pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Secara simultan, kompetensi dan pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 24,964 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,458 menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pengembangan Karier mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 45,8%, sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dalam konteks organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi efektivitas layanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu instansi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompetensi dan pengembangan karier.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan kinerja efektif atau unggul. Di sisi lain, pengembangan karier merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, dan pengalaman kerja. Siagian (2016) menyebutkan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk membantu pegawai merencanakan dan mengembangkan karier mereka di masa depan.

Berdasarkan kondisi umum di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat fenomena terkait kinerja pegawai di mana perbedaan tingkat kompetensi masih ada, terutama terkait dengan penguasaan teknologi tempat kerja, pemahaman prosedur administrasi, dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, terkait dengan pengembangan karier, beberapa pegawai masih merasa bahwa peluang untuk pelatihan, pembimbingan, dan promosi jabatan belum sepenuhnya setara. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai (Rahmadona et al., 2023; Tobing & Sagala, 2024; Angka & Putra, 2024). Namun, penelitian pada instansi pemerintah daerah, khususnya di sektor perhubungan, masih relatif terbatas. Setiap instansi memiliki karakteristik organisasi dan budaya kerja yang berbeda, sehingga temuan penelitian sebelumnya tidak dapat digeneralisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:



1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Kompetensi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang ilmu yang mempelajari pengelolaan tenaga kerja secara sistematis dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Menurut Hasibuan (2019), MSDM mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan kedisiplinan. Tujuan utama MSDM adalah mengoptimalkan kontribusi pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan SDM sebagai aset vital yang harus terus dikembangkan dan dimotivasi (Ansory & Indrasari, 2018).
2. Kompetensi (X1) Kompetensi adalah kumpulan karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai pribadi yang berfungsi sebagai dasar untuk melaksanakan tugas secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan kinerja efektif atau unggul. Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa kompetensi mencakup kemampuan teknis, interpersonal, dan konseptual. Berdasarkan teori Spencer dan Spencer (1993), kompetensi diukur melalui lima indikator utama, yaitu: (1) Motivasi (*motives*), (2) Sifat Bawaan (*traits*), (3) Konsep Diri (*self-concept*), (4) Pengetahuan (*knowledge*), dan (5) Keterampilan (*skill*).
3. Pengembangan Karier (X2) Pengembangan karier adalah proses yang melibatkan individu dan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan pengalaman kerja pegawai melalui pelatihan, pendidikan, *mentoring*, dan penugasan baru (Rivai, 2014; Handoko, 2012). Tujuannya adalah menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Mengacu pada Rivai dan Sagala (2015), Werther dan Davis (1996), serta Simamora (2006), indikator pengembangan karier dalam penelitian ini meliputi: (1) Kesempatan promosi jabatan, (2)

Bimbingan dan dukungan atasan, (3) Kesempatan mengikuti pengembangan diri, dan (4) Kejelasan jalur dan perencanaan karier.

4. Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins dan Judge (2016) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Kualitas hasil kerja, (2) Kuantitas hasil kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerja sama, dan (5) Inisiatif.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kompetensi, pengembangan karier, dan kinerja pegawai. Mujiyanto et al. (2024) menemukan bahwa pengembangan karier dan motivasi berpengaruh positif signifikan, serta kompetensi memperkuat efek tersebut pada Kanwil Kemenkumham Sulsel. Harwin (2025) serta Angkasa et al. (2024) pada Dinas Perhubungan Kota Ambon juga membuktikan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal senada ditemukan oleh Siregar (2022) dan Budiharta et al. (2020). *Research Gap* (Celah Penelitian): Mayoritas penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Namun, penelitian pada instansi pemerintah daerah, khususnya di sektor perhubungan provinsi, masih relatif terbatas. Mengingat setiap instansi memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem SDM yang berbeda, penelitian di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan tetap relevan dan kontekstual untuk dilakukan.

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini memposisikan Kompetensi (X1) sebagai fondasi dasar yang mendorong peningkatan kinerja. Namun, kontribusi kompetensi dapat menjadi tidak optimal tanpa didukung oleh sistem Pengembangan Karier (X2) yang memadai sebagai faktor penguat dan pemungkin (*enabling factor*). Interaksi keduanya secara simultan menjadi faktor penentu dalam peningkatan Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
- H2: Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.
- H3: Kompetensi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 164 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error rate*) sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 62 pegawai.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) Uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), (2) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), (3) Analisis regresi linear berganda, (4) Uji hipotesis (uji parsial/t, uji simultan/F, dan koefisien determinasi R^2) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 62 responden, karakteristik responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki (56,5%), usia di atas 45 tahun (58,1%), pendidikan terakhir S1 (54,8%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun (64,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama serta pemahaman yang baik terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	35	56,5%
Pemampuan	27	43,5%
TOTAL	62	100%

Data diolah penulis, 2026

B. Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,250) dan signifikansi $<$ 0,05, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X1 sebesar 0,690, X2 sebesar 0,821, dan Y sebesar 0,653. Seluruh nilai tersebut $>$ 0,60 yang berarti instrumen penelitian reliabel.

C. Uji asumsi klasik

Menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal (nilai *Asymp. Sig.* $0,200 > 0,05$). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 untuk kedua variabel bebas, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui grafik *Scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik maupun uji statistik. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.26943488
Most Extreme Differences	Absolute		.079
	Positive		.079
	Negative		-.047
Test Statistic			.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.418
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.405
		Upper Bound	.430

a. Test distribution is Normal.

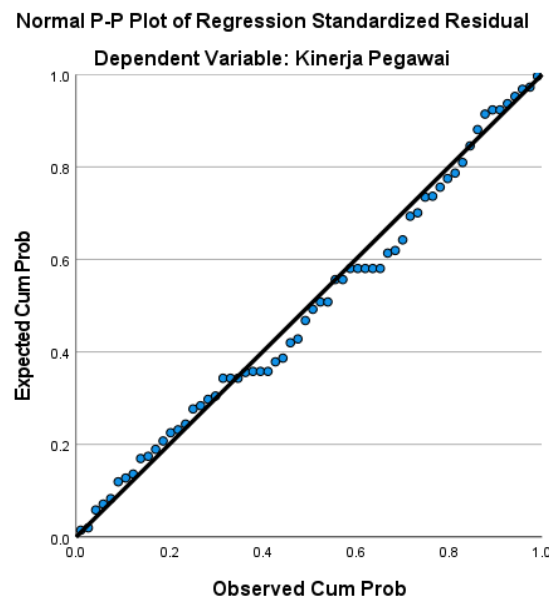
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah SPSS Ver.27.2026

**Gambar 4.3****Hasil Uji Normalitas Normal P-P plot***Sumber: Data diolah SPSS Ver.27.2026*

Berdasarkan gambar 4.3 (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual), bahwa titik-titik data (plot) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

D. Uji Multikolinearitas**Tabel 4.13****Uji Multikolinearitas****Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.746	1.341
	Pengembangan	.746	1.341
	Karier		

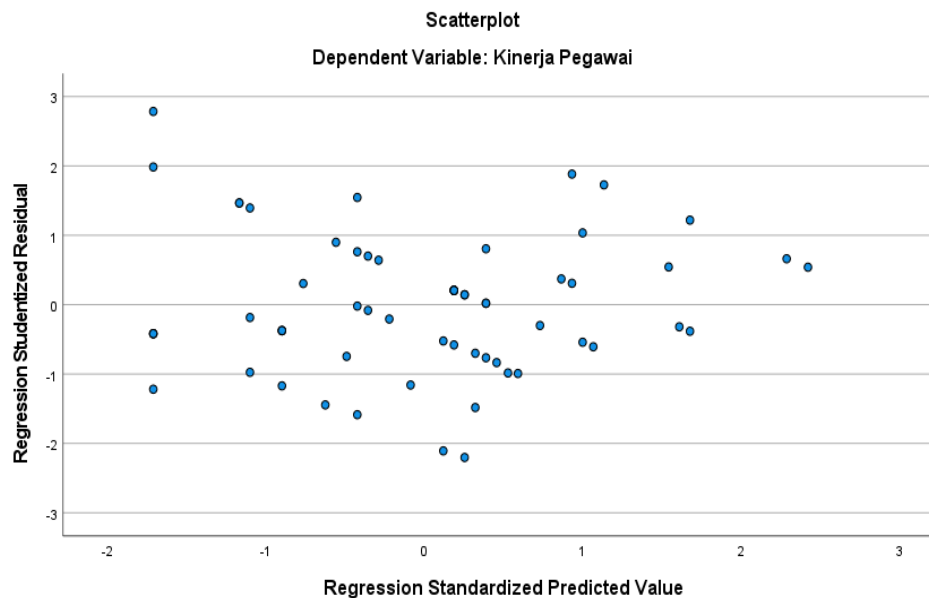
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS Ver 27, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 Coefficients pada kolom Collinearity Statistics, nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) dan Pengembangan Karier (X2) adalah sama yaitu sebesar 0,746 ($> 0,10$). Sejalan dengan hal tersebut, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk

kedua variabel tersebut sebesar 1,341 (< 10). Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi penelitian.

E. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS Ver.27.2026

Berdasarkan Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang atau menyempit. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,960 + 0,713X_1 + 0,079X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,960. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,713 bertanda positif, artinya setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,713 satuan. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karier (X_2) sebesar 0,079 bertanda positif, artinya setiap peningkatan satu satuan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja sebesar 0,079 satuan, namun besaran pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kompetensi.

Tabel 4.14

Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.960	2.384		2.081	.042
	Kompetensi	.713	.128	.620	5.586	.000
	Pengembangan Karier	.079	.085	.102	.921	.361

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

- Variabel Kompetensi (X1): Memiliki nilai t-hitung sebesar $5,586 > t\text{-tabel } 2,001$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Pengembangan Karier (X2): Memiliki nilai t-hitung sebesar $0,921 < t\text{-tabel } 2,001$ dengan nilai signifikansi $0,361 > 0,05$. Maka H2 ditolak, artinya Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
-

Tabel 4.15

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.960	2.384		2.081	.042
	TOTALX1	.713	.128	.620	5.586	.000
	TOTALX2	.079	.085	.102	.921	.361

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji Simultan (Uji F) Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F-hitung sebesar 24,964 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H3 diterima, artinya Kompetensi dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4.16

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.185	2	41.592	24.964	.000 ^b
	Residual	98.299	59	1.666		
	Total	181.484	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompetensi

3. Koefisien Determinasi (R^2) Nilai *R Square* sebesar 0,458 atau 45,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Pengembangan Karier mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (seperti motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi).

Tabel 4.17**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.440	1.291

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kompetensi

Sumber: Data diolah spss ver.27.2026

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori Spencer dan Spencer (1993) serta penelitian terdahulu dari Harwin (2025), Siregar (2022), dan Budiharta et al. (2020).

Fenomena di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan juga menunjukkan bahwa penguasaan teknologi dan prosedur administrasi yang baik berkorelasi langsung dengan kecepatan dan kualitas penyelesaian tugas.

2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada instansi tersebut, peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara langsung oleh peluang pengembangan karier. Hal ini sejalan dengan fakta bahwa sebagian besar responden (64,4%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sehingga berada pada posisi kerja yang relatif stabil. Kondisi ini membuat kinerja mereka cenderung lebih dipengaruhi oleh kompetensi dan tuntutan pekerjaan sehari-hari dibandingkan oleh peluang promosi atau jalur karier yang tersedia. Selain itu, persepsi pegawai mengenai kesempatan promosi dan bimbingan atasan yang belum dirasakan secara merata juga berkontribusi pada tidak signifikkannya variabel ini. Hasil ini berbeda dengan penelitian Harwin (2025) dan Siregar (2022), yang diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi dan sistem pengembangan SDM di masing-masing instansi.
3. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier secara Simultan Meskipun secara parsial pengembangan karier tidak signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan kompetensi, kedua variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F-hitung 24,964; Sig 0,000). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling melengkapi. Kompetensi berperan sebagai kemampuan dasar, sedangkan pengembangan karier berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.



2. Pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi fluktuasi kinerja pegawai di instansi tersebut.
3. Kompetensi dan pengembangan karier secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 45,8%.

B. Saran

1. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan: Diharapkan dapat terus meningkatkan program pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pendidikan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kualitas layanan publik.
2. Bagi Instansi: Diperlukan perbaikan dan peninjauan ulang terhadap sistem pengembangan karier dengan menyusun jalur karier yang lebih jelas, transparan, dan adil agar dapat memotivasi seluruh pegawai tanpa memandang masa kerja.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi untuk menjelaskan variasi kinerja yang saat ini masih tersisa sebesar 54,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Angkasa, F., Lewaherilla, N., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perhubungan Kota Ambon. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8522–8529.
- Budiharta, A. D., Nursusanto, & Komarudin. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten). *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 62–72.
- Harwin. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 5(2), 170-176.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.



- Mujianto, A. N. B. N., Maryadi, & Arfan, H. H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 3(2), 251–264.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. [*Nama Jurnal Disesuaikan dengan sitasi asli*].
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.