



PENINGKATAN PENGEMBANGAN KARIR MELALUI KOMPETENSI KERJA DAN PRESTASI KERJA DI DINAS PARIWISATA PROVINSI BANTEN

Sukmawati¹, Khaeruman², Edi Muhammad Abduh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Email: skmwrddd@gmail.com, khaeruman.oe@gmail.com, kaptenmorgan345@gmail.com

Abstract

Career development is an important aspect in improving the quality and effectiveness of employee work. At the Banten Province Tourism Office, work competency and work performance are identified as the main factors influencing career development. This research aims to examine the relationship between competency and work performance and career development. This research aims to examine increasing career development through work competency and work performance at the Banten Province Tourism Office. The method used is a survey with a descriptive quantitative approach. The research population was 103 respondents, using Simple Random Sampling sampling techniques, resulting in 34 respondents as samples. Data was collected using a questionnaire and analyzed using multiple regression techniques.

The research results show that the Work Competency variable (X_1) has a t_{count} value of -2.114 and a significance of 0.043, which means $t_{count} > t_{table}$ (-2.114 > 0.682486). The Job Performance variable (X_2) has a t_{count} value of 6.641 and a significance <0.001, which also shows $t_{count} > t_{table}$ (6.641 > 0.682486). Hypothesis testing using the F test produces an F value of 16.384 with a significance of <0.001. These results indicate that work competency and work performance significantly influence career development at the Banten Province Tourism Office.

Keywords: Work competency, Work Performance, Career Development

Abstrak

Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai. Di Dinas Pariwisata Provinsi Banten, kompetensi kerja dan prestasi kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kompetensi dan prestasi kerja dengan pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peningkatan pengembangan karir melalui kompetensi kerja dan prestasi kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Banten. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah 103 responden, dengan teknik pengambilan sampel Simple Random Sampling, menghasilkan 34 responden sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,114 dan signifikansi 0,043, yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,114 > 0,682486). Variabel Prestasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,641 dan signifikansi <0,001, yang juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,641 > 0,682486). Uji hipotesis menggunakan uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 16,384 dengan signifikansi <0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan prestasi kerja secara signifikan mempengaruhi pengembangan karir di Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

Kata kunci : Kompetensi kerja, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai

suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena kepegawaian merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah organisasi. Pegawai yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam organisasi tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik.

Setiap organisasi menginginkan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan organisasi, karena jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan organisasi akan cepat tercapai dan organisasi akan terus bertahan dan berkembang baik. Pegawai adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda organisasi atau organisasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada pegawai. Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2019:189) berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (1) kemampuan dan keahlian (2) pengetahuan (3) rancangan kerja (4) kepribadian (5) motivasi kerja (6) kepemimpinan (7) gaya kepemimpinan (8) budaya organisasi (9) kepuasan kerja (10) lingkungan kerja (11) loyalitas (12) komitmen (13) disiplin kerja.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau pemerintahan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap karyawan dituntut harus mempunyai kompetensi yang berguna dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam perusahaan untuk memperoleh pengembangan karir yang lebih baik dan dapat mendorong karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Prestasi kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi. Berbekal prestasi tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Seiring dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah,

maka Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Banten yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 24 Tahun 2002, mengalami reorganisasi menjadi Dinas Pariwisata Provinsi Banten berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016. Kedudukan Dinas Pariwisata Provinsi Banten sebagai unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pariwisata yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pariwisata.

Selain itu juga kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Banten. Dengan kompetensi yang baik bisa memperlancar jalannya pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Selama proses penelitian di Dinas Pariwisata Provinsi Banten, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terkait Kompetensi pegawai dimana masih banyak pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Banten yang belum memiliki kedisiplinan kerja yang maksimal karena kurangnya pelatihan sumber daya manusia yang menunjukkan prestasi kerja, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir di Dinas Pariwisata Provinsi Banten. Responden, pegawai dinas pariwisata provinsi banten (wawancara pada tanggal 14 juni 2024)

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Peningkatan Pengembangan Karir Melalui Kompetensi Kerja Dan Prestasi kerja Di Dinas Pariwisata Provinsi Banten.”** Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan yaitu: 1) Apakah ada peningkatan pengembangan karir melalui kompetensi kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Banten ?, 2) Apakah ada peningkatan pengembangan karir melalui prestasi kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Banten? 3) Apakah ada peningkatan pengembangan karir secara langsung melalui kompetensi kerja dan prestasi kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Banten?

KAJIAN TEORITIK

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Ekonomi, manajemen, dan Akuntansi (2020). pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Gomes (2007:95) menyatakan bahwa karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisahkan tetapi berkaitan, yang memberikan keseimbangan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Indikator Kinerja Pegawai diantaranya sebagai berikut: 1) Perlakuan Adil, 2) Kepedulian, 3) Informasi, 4) Adanya Minat, 5) Tingkat Kepuasan.

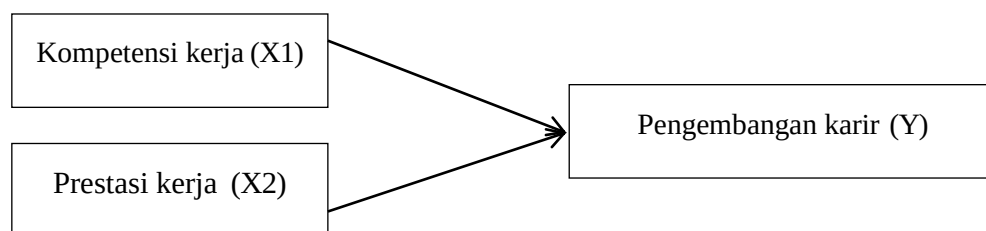
Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja bagi pekerja antara lain adalah untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan tenaga kerja. Kegunaan kompetensi kerja bagi pemberi kerja (*employer*) antara lain adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas industri, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan persaingan usaha di dunia industri. Kegunaan kompetensi kerja bagi konsumen antara lain adalah untuk menghilangkan keraguan terhadap kecukupan kuantitas dan kualitas barang, termasuk terbebas dari barang berbahaya bagi konsumen (Bali, 2022; Sarumaha, 2022) Dalam Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi. Mei (2022). Indikator Kinerja Pegawai diantaranya sebagai berikut: 1) Pengetahuan, 2) Pemahaman 3) Kemampuan, 3) Nilai, 4) Sikap, 5) Minat.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan Dalam Jurnal Humaniora, (1 April 2020). Indikator Kinerja Pegawai diantaranya sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan Tugas, 4) Tanggung Jawab.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H₁: Diduga terdapat peningkatan kompetensi kerja melalui pengembangan karir pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

H₂: Diduga terdapat peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir pada Dinas Pariwisata Provinsi Banten.

H₃: Diduga terdapat peningkatan kompetensi kerja dan prestasi kerja melalui pengembangan karir pada Dinas Pariwisata Banten.

METODE

Penelitian ini Penelitian mengambil tempat di Dinas Pariwisata Provinsi Banten, Jalan Syech Nawawi Palima, Kecamatan Serang, Sukajaya kec Curug Kota serang banten. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

Pengertian populasi yang lebih kompleks adalah bahwa populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek itu. Misalnya akan melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Provinsi Banten, maka Dinas Pariwisata Provinsi banten merupakan populasi. Dinas Pariwisata Provinsi banten mempunyai sejumlah 103 pegawai (subjek) dan objek yang lain. Hal ini berarti populasi dalam arti jumlah (kuantitas), Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai aparatur sipil negara di dinas pariwisata provinsi banten sebanyak 103 orang pegawai. dalam jurnal kajian islam konteporer, (2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:

Tabel 1 Uji Normalitas

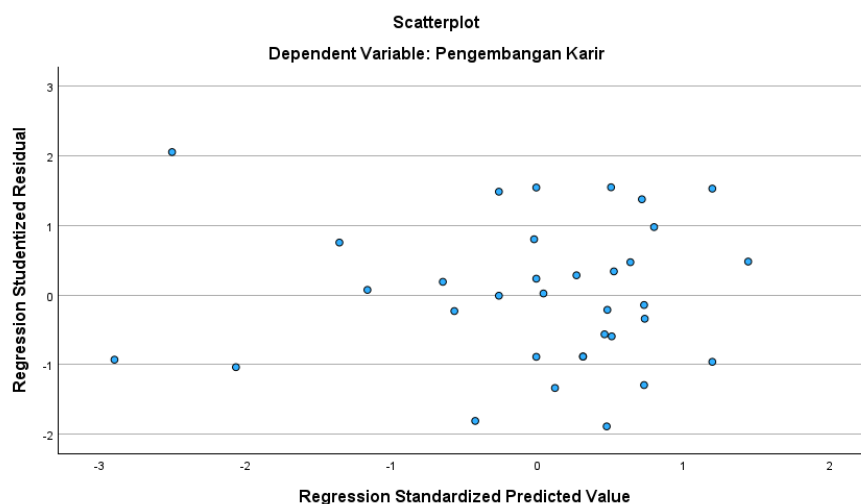
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.27323048
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.074

	Negative		-.093
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.625
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.612
		Upper Bound	.637
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, 2024

Dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikoleniaritas

Tabel 2 Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.016	11.135		4.312	<,001		
	Kompetensi Kerja	-.173	.164	-.181	-1.057	.299	.868	1.152
	Prestasi Kerja	.653	.228	.491	2.862	.007	.868	1.152
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir								

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel kompetensi kerja dan prestasi kerja yaitu 0.868 yang berarti nilai *tolerance* > dari 0.10. Sedangkan nilai VIF variabel kompetensi kerja dan prestasi kerja yaitu 1.152 yang berarti nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas).

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen, yaitu antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 3 Uji Koefisien Korelai

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.717 ^a	.514	.482	2.720	.514	16.384	2	31	<,001
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompetensi Kerja									
b. Dependent variabel: Pengembangan karir									

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai koefisien korelasi variabel kompetensi kerja dan prestasi kerja melalui pengembangan karir yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil *output* di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,717 yang berarti bahwa antara kompensasi dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai terdapat korelasi dan signifikan yang kuat 0,717 maka masuk interval korelasi (Sangat Kuat).

Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Uji Kd atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.482	2.720
a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompetensi Kerja				
b. Dependent Variabel: Pengembangan Karir				

Sumber: Data Diolah, 2024

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi kompetensi kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) melalui pengembangan karir (Y) yaitu sebesar 51,4% sedangkan sisanya 48,6% peningkatan variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Beberapa diantaranya adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan lain – lain.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 29.0 sebagaimana berikut:

Tabel 5 Hipotesis t (Parsia)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.016	5.568		8.624	<,001
	Kompetensi Kerja	-.173	.082	-.284	-2.114	.043
	Prestasi Kerja	.653	.114	.769	5.724	<,001
a. Dependent Variable: Pengembangan karir						

Sumber: Data Diolah, 2024

1. Dari hasil perhitungan di peroleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kerja (X1) adalah sebesar - 2,114 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar

0,682486 (dari perhitungan $n-k-1 = 34-2-1 = 31$) yang berarti bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kerja (X1) lebih besar dari t_{tabel} yaitu $-2,114 > 0,682486$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak signifikan antara kompetensi kerja (X1) melalui pengembangan karir (Y).

2. Dari hasil perhitungan di peroleh nilai t_{hitung} untuk variabel prestasi kerja (X2) adalah sebesar 5,724 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 0,682486 (dari perhitungan $n-k-1 = 34-2-1 = 31$) yang berarti bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Job Stress (X2) lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,724 > 0,682486$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak signifikan antara prestasi kerja (X2) melalui pengembangan karir (Y).

Uji Hipotesis F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara serentak atau bersama-sama meningkat terhadap variabel terikat (*dependent*). Dan hasil pengolahan SPSS 29 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.488	2	121.244	16.384	<,001 ^b
	Residual	229.407	31	7.400		
	Total	471.895	33			
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir						
b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompetensi Kerja						

Sumber: Data Diolah, 2024

Maka diketahui nilai F_{hitung} adalah sebesar 16,384 dengan tingkat signifikansi 0,05. Sementara nilai F_{tabel} sebesar 3,29 (dari perhitungan ($k; n-k, 2; 34-2 = 32$)). Dengan demikian $F_{hitung} 16,384 > F_{tabel} 3,29$, maka H3 atau hipotesis ketiga di terima. Artinya bahwa Kompetensi kerja (X₁) dan Prestasi kerja (X₂) secara bersama sama meningkat signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

PEMBAHASAN

1. Peningkatan Kompetensi Kerja Melalui Pengembangan Karir

Berdasarkan Uji t untuk variabel Kompetensi kerja (X₁) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,114 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,114 > 0,682486$). Maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, artinya terdapat dampak signifikan antara Kompetensi Kerja (X₁) melalui Pengembangan Karir (Y). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat Kompetensi Kerja di Dinas Pariwisata maka semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir pegawai. serta semakin meningkatnya kedisiplinan para pegawai.

2. Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir

Berdasarkan Uji t untuk variabel Kompetensi Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,724 dan tingkat signifikansi $<0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,724 > 0,682486$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya terdapat dampak signifikan antara Kompetensi kerja (X_2) melalui Pengembangan Karir (Y). Oleh karena itu, semakin rendah tingkat prestasi kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Banten, maka semakin kecil juga peluang pengembangan karir para pegawai.

3. Peningkatan Pengembangan Karir melalui Kompetensi Kerja dan Prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan didapat nilai F_{hitung} sebesar 16,384 dan nilai signifikansi sebesar $<0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,384 > 3,29$) maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, artinya terdapat peningkatan signifikan antara Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan atau secara bersama sama melalui Pengembangan Karir. Berdasarkan uji determinasi hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan besarnya peningkatan variabel kompetensi kerja dan prestasi kerja melalui pengembangan karir adalah 71,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Kompetensi Kerja (X_1) terdapat dampak signifikan melalui Pengembangan Karir (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu $2,114 > 0,682486$ dengan nilai signifikansi $-0,001 < 0,05$. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat Kompetensi Kerja di Dinas Pariwisata maka semakin tinggi tingkat Pengembangan Karir pegawai. serta semakin meningkatnya kedisiplinan para pegawai.

Dua Prestasi Kerja (X_2) terdapat dampak yang signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,724 > 0,682486$ dengan nilai signifikansi $-0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, semakin rendah tingkat prestasi kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Banten, maka semakin kecil juga peluang pengembangan karir para pegawai.

Tiga Secara bersama sama atau simultan Kompetensi Kerja (X_1) dan Prestasi kerja (X_2) terdapat dampak signifikan melalui Pengembangan Karir (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu, $16,384 > 3,29$ dengan nilai signifikansi $-0,001 < 0,05$. Oleh karena itu harus ditingkatkannya kedisiplinan terhadap pegawai agar semakin meningkatnya kompetensi dan prestasi kerja agar semakin berkembang karir para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Yulizar, 2020Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompetensi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri*

- Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat*. 6(1), 81–93. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Sri, H., Anjayani, N. S., Pamulang, U., Surat, A., Karir, P., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Berkah Cemerlang di Jakarta*. 2, 2465–2472.
- Nugraha 2022Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompetensi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat*. 6(1), 81–93. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Baharuddin 2022Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Vernia, D. M., & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 91–99. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737979>
- Arif 2020Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Haeruddin, M. I. M., Agung Widhi Kurniawan, Abdi Akbar, & Muhammad Yushar Mustafa. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260–277. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i1.534>
- Vernia & Sandiar, 2020Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Liana 2023Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Rivaldo 2021Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Martias, 2021Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>