

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Aminah ¹, Khusnul Khotimah ² Andri Irawan ^{3*} Duta Mustajab ⁴

andriirawan@uniyap.ac.id ^{3*}

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Yapis Papua, Indonesia ¹
Universitas Yapis Papua, Indonesia ^{2,3*,4}

Abstrak

This study is associative research aiming to analyze, identify, and explain the influence of Competence, Career Development, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Ministry of Religious Affairs of Jayapura City, Papua Province. The data used in this research consist of 72 respondents from a total population of 254 employees, sampled using the Slovin Method with Simple Random Sampling as the Probability Sampling technique. The data source is primary data obtained from distributing questionnaires to all respondents. The statistical method employed to test the hypotheses is multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The analysis results indicate that Competence, Career Development, and Job Satisfaction variables, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on the performance of Ministry of Religious Affairs employees in Jayapura City. This study not only highlights the dynamics within the Ministry of Religious Affairs in Jayapura City, Papua Province but also contributes to a deeper understanding of the factors influencing employee performance.

Kata Kunci: *Competence, Career Development, Job Satisfaction and Employee Performance*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.893>

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif. Perusahaan yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi (Indayati & Thoyib, 2012). (Mangkuprawira, 2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, umur, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kepuasan, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. Kinerja karyawan yang optimal hanya dapat terjadi jika para pemimpin dalam suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara optimal dan dapat diandalkan (Mangkuprawira dan Sartika, 2009).

Berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja PNS pada Kementerian Agama yang tertuang didalam Keputusan Menteri Agama Nomor 912 Tahun 2021 yang ditetapkan pada tanggal 31 Agustus 2021, mendasari menjamin objektivitas pembinaan pegawai

negeri sipil pada Kementerian Agama yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, perlu dilaksanakan penilaian kinerja pegawai negeri sipil secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu ditetapkan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Agama sesuai Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam struktur organisasi (Zaeni et al., 2023; Fauzi et al., 2024). Keberadaan mereka di dalam konteks organisasi dianggap sebagai pilar utama dan penggerak utama dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia ini merujuk pada karyawan yang memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pengelolaan semua sumber daya di dalam organisasi sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai (Humaerah et al., 2023). Seiring dengan perkembangan zaman, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk secara efektif mengelola sumber daya manusia mereka. Seperti yang dikemukakan oleh (Sinambela, 2021) manajemen sumber daya manusia melibatkan penerapan yang tepat dalam proses rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan pemeliharaan personil, dengan tujuan mencapai tingkat pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal demi mencapai tujuan organisasi. Faujiah dkk, (2023).

Pemberlakuan UU Nomor 20/2023, tentang ASN untuk memastikan terjadinya pergeseran Manajemen ASN yang menjadi tuntutan publik. Hal ini mencakup sejumlah aspek krusial, termasuk pengelolaan kinerja yang menjadi inti kesuksesan. Pentingnya mengelola kinerja ASN tak hanya sebatas pemantauan, tetapi juga peningkatan secara berkelanjutan. Dalam ruang lingkup ini, perlu ditekankan bahwa manajemen kinerja harus bersifat holistik, melibatkan perencanaan, pengukuran, serta evaluasi yang berkelanjutan. Transparansi dan akuntabilitas menjadi pondasi utama, memastikan setiap ASN memiliki tujuan yang jelas dan kontribusi yang terukur. Dengan demikian, manajemen ASN yang efektif bukan hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga mendorong pertumbuhan ASN profesional yang berkelanjutan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan pegawai, tuntutan dan kemampuan organisasi, serta pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk kemajuan organisasi (Lestari & Nuryanti, 2022). Keseimbangan ini merupakan kunci utama perusahaan untuk berkembang secara produktif dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif dan profesional. Adanya kesadaran bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan ditentukan oleh kekuatan uang atau modal dan ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia (Krusteva, 2022; Pakaila & Leuhery, 2023).

Salah satu faktor dalam upaya peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Kompetensi adalah persyaratan utama untuk kinerja. Setiap orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar, seseorang harus mampu menciptakan proses yang baik (Chindris & Chindris, 2022). Kompetensi merujuk pada keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, didukung oleh sikap yang sesuai dalam pekerjaan (Merzouki et al., 2022). Kompetensi merupakan hasil dari kombinasi potensi dan kemampuan, yang tidak dapat dipisahkan dari bakat individu. Kemampuan, di sisi lain, mengacu pada kecakapan seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas yang dikembangkan melalui pengetahuan dan keterampilan (Merzouki et al., 2022). Kompetensi merupakan atribut fundamental yang mempengaruhi kinerja yang efektif di lingkungan kerja. Lebih dari sekedar menyelesaikan tugas, kompetensi melibatkan kemampuan karyawan untuk melampaui harapan dalam

mencapai hasil yang luar biasa. Dalam konteks ini, kompetensi berhubungan dengan kemampuan untuk memberikan nilai tambah melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Ginting, 2023).

Kompetensi karyawan sangat menentukan kinerja organisasi. Karyawan yang tidak kompeten berdampak negatif pada kinerja, sebaliknya karyawan yang kompeten memiliki kinerja yang tinggi (Wahyuni et al., 2019; Suriati et al., 2024). Kompetensi adalah sifat dasar dari kepribadian yang mendalam dan unik dari manusia yang digunakan untuk memprediksi keadaan proses tertentu. Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan secara khusus dan membuat dirinya berbeda dengan orang lain (A. Wahyuni & Budiono, 2022). Hutagalung (Alexandro Hutagalung, 2022) dan Arifin et al. (Arifin et al., 2019), membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Rijal (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kepuasan yang baik, termasuk kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi yang baru. Menurut Siagian (2012), kompetensi kerja dapat menciptakan dorongan motivasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Riyanto & Anto (2022) dan Herlambang et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017) adalah kebutuhan internal yang harus dipenuhi untuk beradaptasi dengan lingkungan. Namun, menurut I'tidal & Jam'an (2016) penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu pengembangan karir, Pengembangan karir pada organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan pada organisasi itu sendiri, maka dari itu organisasi/perusahaan harus membuat pengembangan karir pada semua karyawannya agar organisasi dapat menjalankan visi perusahaan kedepannya, (Putri, A. K., & Holia, 2015) mengatakan bakat dan kualitas kemampuan pekerja mengandalkan kegiatan pengembangan dan program pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi. meningkatkan kemampuan karyawan dan mempersiapkan mereka untuk pekerjaan di masa depan. (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2013) mendefinisikan pengembangan karier sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka untuk mencapai karier yang diinginkan. pengembangan karier merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir merupakan salah satu dukungan perusahaan sebagai upaya mendorong dan memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan karirnya menjadi lebih baik dari segi posisi maupun pendapatan. Upaya pengembangan karir ini merupakan salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan melalui Program Pengembangan Karir atau Career Development Program (CDP). Melalui program pengembangan karir yang terencana, motivasi dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat begitupun dengan tingkat kepuasan kerja. Pengembangan karir akan berdampak pada kemajuan perusahaan yang lebih progresif. Serta mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk berkontribusi besar bagi perusahaan. Hal ini bertujuan agar hasilnya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan maupun karyawan. Penelitian (Efendi & Fiton, 2022), menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui di fraksi PKB DPR RI yang didukung penelitian (Permana dan Aditya, 2022), bahwa pengembangan karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Topsell Rahardja Indonesia, penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Hendriatno dkk, 2020), bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Karyawan pada Bank di Kota Bandung.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah Kepuasan kerja atau kepuasan pegawai adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk, kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman (dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan), semakin besar pula ketidakpuasannya. (Saks, 2006).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja harus dapat dipahami oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu penting untuk memahami kepuasan kerja dari setiap pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu karena setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada apa yang dapat dicapai dan apa yang tidak dicapai. Jadi jika kepuasan kerja diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas sehingga ada ketidaksesuaian, yang merupakan ketimpangan positif. (Saks, 2006) mengatakan emosi di seluruh dunia tentang sikap pekerja telah sesuai dengan kepuasan kerja, dengan efek positif dan kritis pada pandangan kinerja karyawan. Hasil (Rahmatullah, 2020), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima yang didukung penelitian Tarigan (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar, sedangkan penelitian (Marisa, 2020), Kepuasan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.

Dalam konteks dinamika organisasi, sering kali terjadi sejumlah permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai secara holistik, khususnya terkait dengan kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Salah satu masalah utama yang muncul adalah kurangnya keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif. Kendala ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai atau perubahan tuntutan pekerjaan yang cepat. Selain itu, kurangnya jalan karir yang jelas dan peluang pengembangan dapat membatasi kemungkinan pertumbuhan profesional, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketidakpastian mengenai harapan dan kriteria kinerja, ketidakadilan dalam pengakuan serta kurangnya dukungan dari manajemen juga merupakan faktor-faktor yang seringkali memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan secara holistik dan terencana. Pengembangan pegawai perlu dilakukan melalui pelatihan yang sesuai dan jalan karir yang jelas. Selain itu, manajemen harus memastikan keadilan dalam pengakuan dan penghargaan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan dukungan timbal balik. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai, ini dapat berdampak langsung pada tingkat kepuasan dan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan mengambil pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, sehingga menciptakan

lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Penelitian ini penting untuk dikembangkan karena kompetensi karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja organisasi. Namun, ada kekurangan dalam penelitian sebelumnya yang belum menjelaskan hubungan antara kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keunikan dan perbedaan dengan menganalisis hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga memiliki kekhususan lokasi penelitian yang terletak di Kementerian Agama Kota Jayapura, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih spesifik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan tersebut, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan tentang Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan mengambil lokasi di Kementerian Agama Kota Jayapura. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan bekerja dengan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat bekerja dengan mudah, cepat, intuitif dan dengan pengalamannya bisa meminimalisir kesalahan, dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini juga selaras dengan pengertian kompetensi dalam penjelasan pasal 3 Peraturan Pemerintah (2000) bahwa, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh PNS berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sebagaimana hasil penelitian Reza dan Rahmizal (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat yang didukung oleh Hatiyah, dkk (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis pertama adalah:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengembangan karier dalam manajemen SDM bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kerja oleh para pegawai sehingga mereka meningkatkan kinerja. Melalui pengembangan karier pegawai dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Semakin efektif dan efisien seorang pegawai akan berdampak pada kinerja secara optimal. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya manusia, Batubara (2016). Tanpa mempunyai karyawan yang memiliki SDM yang mumpuni perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan para kompetitor Hasil penelitian Penelitian (Efendi & Fiton, 2022), menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui di fraksi PKB DPR RI yang didukung penelitian (Permana dan Aditya, 2022), bahwa pengembangan karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Topsell Rahardja Indonesia. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis Kedua adalah :

H2: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut (Simamora, 2006), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

dihadapi lingkungan kerjanya. (Robbins, dan Judge, 2008), kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Khaerul Umam, 2018). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Rahmatullah (2020), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima yang didukung penelitian (Jontarudi Tarigan, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar, sedangkan penelitian (Marisa, 2020). Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga adalah:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Munandar, 2011). Peran pimpinan organisasi, peluang pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat dalam organisasi diberikan kepada karyawan diharapkan dapat dorongan peningkatan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula Dengan adanya kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi. (Burhanudin & Agus Kurniawan, 2020) Hasil penelitian (Permana dan Aditya, 2022) secara simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Topsell Rahardja Indonesia. Yang didukung oleh penelitian (Anggraina et al., 2022), menunjukkan bahwa kompetensi, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Aceh. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis keempat adalah:

H4: Kompetensi, pengembangan karir dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 254 pegawai pada Kementerian Agama Kota Jayapura. Untuk mengukur besaran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis (batas kesalahan) sebesar 10%. Setelah perhitungan, didapatkan jumlah sampel sebesar 72

pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah teknik simple random sampling, yang merupakan teknik penarikan sampel secara acak dari populasi. Proses pengumpulan data akan melibatkan instrumen kuesioner sebagai sumber data primer. Untuk hasil pengisian koesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap jawaban memiliki skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji muktikolinearitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura dengan jumlah populasi sebanyak 254 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden dari total populasi berdasarkan teknik pengambilan sampel menggunakan Metode slovin, dengan menggunakan teknik Probability Sampling jenis Simple Random Sampling (Sugiyono, 2017). dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Kuisisioner yang disebarkan kepada responden disebarkan secara acak untuk memperoleh jumlah responden sebanyak 72 yang mengisi kuisisioner secara lengkap.

Table 1. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	63,89
	Perempuan	26	36,11
Usia	< 20 Tahun	11	15,28
	21 – 29 Tahun	24	33,33
	30 – 39 Tahun	21	29,17
	40 – 49 Tahun	9	12,50
	> 50 Tahun	7	9,72
Pendidikan Terakhir	Strata Tiga (S3)	3	4,17
	Strata Dua (S2)	9	12,50
	Strata Satu (S1)	31	43,06
Masa Kerja	Diploma III	7	9,72
	SMA / Sederajat	22	30,56
	< 5 Tahun	17	23,61
	06 – 10 tahun	24	33,33
	11 – 15 Tahun	11	15,28
	16 – 20 Tahun	13	18,06
	> 21 Tahun	7	9,72

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel, dari total 72 responden yang menjadi subjek penelitian, jenis kelamin laki-laki merupakan mayoritas dengan jumlah 46 orang, sementara perempuan sebanyak 26 orang. Dalam hal distribusi usia, ditemukan bahwa 11 responden berusia di bawah 20 tahun, 24 responden berusia antara 21 hingga 29 tahun, 21 responden berusia antara 30 hingga 39 tahun, 9 responden berusia antara 40 hingga 49 tahun, dan 7 responden berusia di atas 50 tahun. Dari segi pendidikan, terdapat 3 responden memiliki gelar doktor (S3), 9 responden memiliki gelar magister (S2), 31 responden memiliki gelar sarjana (S1), 7 responden memiliki gelar Diploma III, dan 22 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA atau setara. Dalam hal masa kerja, distribusi responden cukup

merata: 17 responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 24 responden memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, 11 responden memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun, 13 responden memiliki masa kerja antara 16 hingga 20 tahun, dan 7 responden memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun.

Tahap pertama yang dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Data statistik deskriptif bertujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari range, minimum, maximum, sum, rata-rata. Hasil uji statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	72	3,00	5,00	4,1667	0,62799
Kompetensi	72	2,00	5,00	3,9028	0,79007
Pengembangan Karir	72	2,00	5,00	4,0417	0,63772
Kepuasan Kerja	72	3,00	5,00	4,1528	0,57310
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dari total 72 data yang diamati, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 4.1667 dan standar deviasi sebesar 0.62799. Variabel Kompetensi menunjukkan nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 2.00, dengan rata-rata sebesar 3.9028 dan standar deviasi sebesar 0.79007. Pengembangan Karir memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 2.00, dengan rata-rata sebesar 4.0417 dan standar deviasi sebesar 0.63772. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai maksimum sebesar 5.00 dan nilai minimum sebesar 3.00, dengan rata-rata sebesar 4.1528 dan standar deviasi sebesar 0.57310.

Tahap kedua adalah uji instrument data penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity Analysis dengan nilai korelasi diatas 0,30. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,637	0.2319	0,000	.788	Valid dan reliable
	Y ₂	0,369	0.2319	0,001		Valid dan reliable
	Y ₃	0,472	0.2319	0,000		Valid dan reliable
	Y ₄	0,453	0.2319	0,000		Valid dan reliable
	Y ₅	0,542	0.2319	0,000		Valid dan reliable
	Y ₆	0,481	0.2319	0,000		Valid dan reliable
	Y ₇	0,477	0.2319	0,000		Valid dan reliable
	Y ₈	0,595	0.2319	0,000		Valid dan reliable
	Y ₉	0,635	0.2319	0,000		Valid dan reliable

	Y10	0,321	0,2319	0,006		Valid dan reliable
	Y11	0,493	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	Y12	0,592	0,2319	0,000		Valid dan reliable
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,665	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X1.2	0,675	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X1.3	0,843	0,2319	0,000	.845	Valid dan reliable
	X1.4	0,681	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X1.5	0,734	0,2319	0,000		Valid dan reliable
Pengembang an Karir (X ₂)	X2.1	0,699	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X2.2	0,710	0,2319	0,000	.749	Valid dan reliable
	X2.3	0,674	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X2.4	0,503	0,2319	0,000		Valid dan reliable
Kepuasan Keja (X ₃)	X3.1	0,328	0,2319	0,005		Valid dan reliable
	X3.2	0,304	0,2319	0,009		Valid dan reliable
	X3.3	0,455	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X3.4	0,605	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X3.5	0,612	0,2319	0,000	.841	Valid dan reliable
	X3.6	0,525	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X3.7	0,392	0,2319	0,001		Valid dan reliable
	X3.8	0,419	0,2319	0,000		Valid dan reliable
	X3.9	0,355	0,2319	0,002		Valid dan reliable
	X3.1	0,585	0,2319	0,000		Valid dan reliable

0

Sumber: Output SPSS

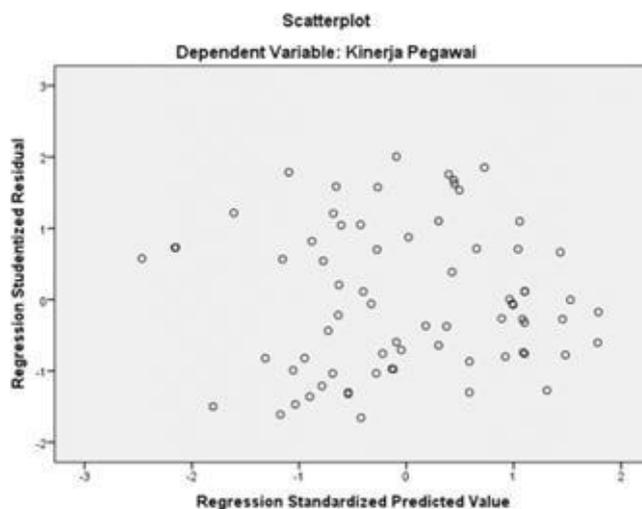
Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel kompetensi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung > 0.2319. Hal ini menunjukkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah terbukti valid, mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha > dari 0,80. dengan nilai tertinggi mencapai 0.845. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel, dapat diandalkan, dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 5
Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.27938832
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,099
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 ^c

Sumber: Output SPSS

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,175, yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 1 grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,101	2,678
	Kompetensi (X ₁)	0,248	0,084
	Pengembangan Karir (X ₂)	0,887	0,150
	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,747	0,073

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 6, diperoleh nilai tolerance Kompetensi (X₁) sebesar 0,857, Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,625 dan Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,589 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF Kompetensi (X₁) sebesar

1,167, Pengembangan Karir (X2) sebesar 1,599, dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1,697, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, dan hal ini juga menjelaskan bahwa semua variabel dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian ini.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasil secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,101	2.678		.038	0,970	
1 Kompetensi (X ₁)	0,248	0,084	0,153	2.962	0,004	Signifikan
Pengembangan Karir (X ₂)	0,887	0,150	0,358	5.927	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,747	0,073	0,632	10.161	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 7 tersebut di atas dapat diperoleh model persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. menghasilkan model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu :

$$Y = 0,101 + 0,248X_1 + 0,887X_2 + 0,747 + e, \\ (.038) \quad (2.962) \quad (5.927) \quad (10.161)$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua, dengan nilai koefisien sebesar 0,248 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam kompetensi akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,248 satuan atau sekitar 24,8%, dengan signifikansi statistik yang kuat. Namun, variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Dengan koefisien regresi sebesar 0,887 dan signifikansi 0,000, peningkatan dalam pengembangan karir akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Variabel Kepuasan Kerja (X3) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Papua. Dengan koefisien regresi sebesar 0,747 dan signifikansi 0,000, peningkatan kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2010.987	3	670.329	123.567	.000 ^b
	Residual	368.888	68	5.425		
	Total	2379.875	71			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 123.567 > 2,732 nilai sig (p value) sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kota Jayapura. Selanjutnya analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,919 ^a	0,845	0,838	2.32913	2.469

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 9, diketahui nilai Adjusted R² sebesar 0,838, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Agama Kota Jayapura sebesar 83,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian memberikan gambaran bahwa kompetensi pegawai dilingkungan Kementerian Agama Kota Jayapura berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kesuksesan suatu organisasi, keberhasilan dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi-fungsi yang ditetapkan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi tentang pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat bagi pegawai dilingkungan Kementerian Agama Kota Jayapura. Dengan meningkatkan tingkat kompetensi pegawai dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat dan melaksanakan berbagai program dan kegiatan. Kompetensi yang kuat juga dapat meningkatkan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam dunia

yang terus berubah dengan cepat, kemampuan untuk belajar dan beradaptasi menjadi kunci untuk memastikan kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki keterampilan dalam memperoleh pengetahuan baru dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau teknologi akan lebih mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kementerian Agama Kota Jayapura dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya melalui berbagai langkah strategis, melalui Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, kolaborasi dengan institusi atau lembaga pendidikan, serta pemanfaatan teknologi secara optimal. Selain itu, memberikan pengakuan atas prestasi kepada pegawai, menyediakan mentoring serta membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran juga menjadi kunci dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini secara konsisten, Kementerian Agama dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi pegawai untuk terus berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hasil penelitian mendukung penelitian Riyanto & Anto (2022) dan Herlambang et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang didukung beberapa peneliti seperti; (Murti & Mutmainah, 2022) (Rahmawati & Prijati, 2022); (Hatiyah et al., 2022); dan (Saptalia et al., 2022).

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kota Jayapura, hal ini mengidentifikasikan bahwa jika peluang pengembangan karir diberikan kepada pegawai seluas-luasnya, maka akan berdampak peningkatan motivasi pegawai sehingga dapat mendorong pada peningkatan kinerja pegawai maupun Kinerja Organisasi. Mangkuregara (2000) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan, bahwa pengembangan karir memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura. Dengan menyediakan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan keterlibatan pegawai, pengembangan karir membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Dengan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mendukung pengembangan karir pegawai, Kementerian Agama dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang terampil, terampil, dan terlibat yang siap untuk menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Fajar, S., A., dan Heru, (2013); (Simamora, 2006). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Permana dan Aditya, (2022) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Topsell Rahardja Indonesia. Efendi dan Fiton (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai fraksi PKB DPR RI. Saragih (2022) menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan. Penelitian lain menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Daulay dan Handayani, (2021); Hirarto & Sartika, (2021); Hendriatno dkk, (2020) yang didukung oleh (Soeharto et al., 2023). dan Nugraha et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura, variabel ini merupakan variabel yang paling

dominan berkontribusi dalam peningkatan kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura. Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hubungan antara kepuasan kerja dan peningkatan kinerja pegawai, merujuk pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang individu pegawai terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja akan mendorong hasil kerja pegawai yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja dan berkontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Secara langsung, pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan bersemangat untuk bekerja secara efektif. Pegawai akan melakukan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi dan mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi. Selain itu, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung memiliki sikap yang positif dan proaktif terhadap pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Daulay dan Handayani, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (Jontarudi Tarigan, 2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar. (Rahmatul, 2020) menyatakan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang. (Marisa, 2020) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal.

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji simultan menunjukkan bahwa Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura. Berbagai faktor dapat dikolaburasikan dalam membentuk Kinerja Pegawai secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari ketiga faktor tersebut terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura. Dalam konteks penyelenggaraan pelayanan publik yang optimal, peran pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki dampak yang signifikan, di tengah dinamika tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang semakin tinggi, pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan kinerja mereka mendukung pencapaian tujuan tersebut. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara simultan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas Kinerja Pegawai. Kolaborasi antara berbagai unit atau bagian di Kementerian Agama Kota Jayapura juga menjadi penting dalam memastikan keselarasan dan sinergi antara berbagai kegiatan dan inisiatif. Dengan saling mendukung dan bekerja sama, pegawai dapat memaksimalkan potensi mereka dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura sangatlah signifikan dalam menunjang pelayanan publik yang optimal. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi terhadap ketiga faktor ini, diharapkan bahwa Kinerja Pegawai dapat terus ditingkatkan untuk memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Penelitian ini sejalan dengan (Herlambang et al., 2021) menunjukkan bahwa, Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Embung Fatimah Batam dalam penelitian lainnya yang memiliki keterkaitan pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap

kinerja seperti penelitian (Ariyanto et all., 2022; Jennifer & Asri., 2020; Ema, 2022; Haloho & Panjaitan., 2023; sitompul & Sinaga, 2021,; Nurmalya dan Endratno 2019).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, ditemukan bahwa kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura, dengan ketiganya secara simultan mempengaruhi kinerja tersebut. Oleh karena itu, dianjurkan agar Kementerian Agama Kota Jayapura memprioritaskan peningkatan kompetensi pegawai melalui program pelatihan berkelanjutan dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, serta menginvestasikan dalam pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan, motivasi, dan retensi pegawai. Selain itu, penting juga untuk memperkuat strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengakuan prestasi, pemberian peluang pengembangan karier, komunikasi terbuka, dan manajemen konflik, sehingga sinergi antara program kerja dan pencapaian tujuan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat Kota Jayapura.

Referensi

- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Anggraina, R. A., Sarboini, & Radhiana. (2022). *Pengaruh Kompetensi, semangat kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. 326–334.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Ariyanto, A., Safitri, H. M., & Zakiya, S. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Sdm, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Banda Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2).
- Batubara, R. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Soci Mas Medan.
- Burhanudin, & Agus Kurniawan. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 7–18.
- Chindris, C., & Chindris, L. F. (2022). Methodological perspectives of training the evaluation competence of teachers. *InterConf*, 27(133), 353–360. <https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.11.2022.032>
- Daulay dan Handayani. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

- Efi, N. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo* (Doctoral dissertation, Fakultas ekonomi dan bisnis).
- Fajar, S., A., dan Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Unit Penerbit dan Percetakan (ed.); Cetakan Ke). Unit Penerbit dan Percetakan.
- Faujiah, S., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 641-650
- Fauzi, F. A., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Yendra, Y. (2024). The Evolution of Employment Law and Its Impact on Workplace Dynamics. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i1.184>
- Ginting, S. (2023). *Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh*. Ideas Publishing.
- HALOHO, B., & PANJAITAN, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.
- Hatiah, H., Said, M., & Haerannah, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Provinsi Sul-Sel. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 185-192.
- Hendriatno dkk. (2020). *Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung*.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *PROINTEGRITA*, 6(1), 182–202.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang* (Vol. 1)
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang* (Vol. 1).
- Humairah, K. A., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., Yendra, Y., & Rasyid, A. (2023). Crafting Effective HRM Strategies for Enhancing Organizational Performance and Employee Engagement. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(3), 126–136. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i3.183>
- I'tidal, M., & Jam'an, A. (2016). Pengaruh antara kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan pendidikan terhadap kinerja dosen di STMIK AKBA Makassar. *Competitiveness: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 16–30.
- Indayati, N. dan, & Thoyib, A. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya)*.
- Jennifer, J., & Asri, D. H. (2022). Analisa Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Work Environment, Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Dan Training and Development Terhadap Employee Performance Bank Umum. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(2), 58-72.
- Jontarudi Tarigan, W. (2020). *Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar*.

- Khaerul Umam. (2018). *Perilaku Organisasi* (CV Pustaka Setia (ed.); Cetakan ke). CV Pustaka Setia.
- Krasteva, A. (2022). The Competence Approach in Education. *Pedagogical Almanac*, 30(1), 26–35. <https://doi.org/10.54664/MGOI9285>
- Lestari, E. A., & Nuryanti, N. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3689–3694.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S. & H. A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia* (S. & H. A. V Mangkuprawira (ed.); 1 ed.). Ghalia Indonesia.
- Marisa. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal*.
- Merzouki, H., Matta, N., Atifi, H., & Rauscher, F. (2022). Competency Manifestation Clues within Interactions in Computer Mediated Communication. *Journal of Engineering Research and Sciences*, 1(5), 167–178. <https://doi.org/10.55708/js0105018>
- Munandar, A. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing KSU. Rappodi Madiun)*. Universitas Brawijaya.
- Murti, R. A., & Mutmainah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pendapatan Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(2), 57-68.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugraha, 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. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93.
- Nurmalaya, A. Z., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 479-487.
- Pakaila, J. M., & Leuhery, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(1), 191– 204.
- Permana dan Aditya. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1). <https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257>
- Putri, A. K., & Holia, S. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Profit*, 2(2), 116–127.

- Rahmatul Irfan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(3), 622–638.
- Rahmawati, M. P. Y., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Reza, R. Y., & Rahmizal, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 303-313.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers (ed.)). Rajawali Pers.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90.
- Robbins, dan Judge, T. A. (2008). Edisi Bahasa Indonesia. *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat (ed.); Buku 1). Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600–619.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 3(4), 248-259.
- Saragih, J. W. P., Sudarmadji, S., & Aripin, A. (2022). Peran Mediasi Pengembangan Karir pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27(2), 44-52.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Sinar Jernih Suksesindo. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 432-440.
- Soeharto, K. R., Widnyani, I. A. P. S., & Sumada, I. M. (2023). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kabupaten Badung. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 21232–21239.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suriati, S., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Yendra, Y. (2024). Effective Strategies for Retaining and Nurturing employees in Organizations. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(3), 151–162. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i3.191>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.
- Wahyuni, M. A., Dewi, G. A. K. R. S., Dewi, N. A. W. T., & Savitri, L. A. (2019). Effect of Auditor Independence, Fee Audit, Audit Tenure Toward Audit Quality (Case Study at a Public Accounting Firm in Bali). *Proceedings of the International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 19)*. <https://doi.org/10.2991/teams-19.2019.48>

Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). The Impact of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 87–98. <https://doi.org/10.60079/qjeb.v1i2.93>