

## **Hubungan Kompetensi, Masa Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta**

***The Relationship Between Competence, Length of Service, and Career Development and Employee Performance at the Jakarta Fire and Rescue Sub-Department***

**Oleh:**

**Ris Handayani<sup>1</sup>, Siti Laela<sup>2\*</sup>, Joni Heruwanto<sup>3</sup>, Muhamad Asari<sup>4</sup>**

[handayaniris40@gmail.com](mailto:handayaniris40@gmail.com)<sup>1</sup>, [siti\\_laela65@yahoo.com](mailto:siti_laela65@yahoo.com)<sup>2</sup>, [joniheruwanto9@gmail.com](mailto:joniheruwanto9@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[rafi1504@yahoo.com](mailto:rafi1504@yahoo.com)<sup>4</sup>

Universitas IPWIJA<sup>1,2,3,4</sup>)

\*Corresponding Author

### **ABSTRAK**

Telaah dilakukan ada dugaan bahwa Kinerja Pegawai belum mendukung terwujudnya peningkatan kinerja organisasi. tujuan telaah untuk mengetahui hubungan kompetensi, masa kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kebakaran Jakarta. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent dengan dependen. Riset menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang ada sebesar 442 dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin didapat 81 responden sebagai sampel. Riset yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa kompetensi, masa kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja pengawai terjadi hubungan yang kuat dan meningkat. Semakin tinggi hubungan tersebut membawa dampak yang semakin kuat dan meningkat.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kompetensi, Masa Kerja, Pengembangan Karir,

### **ABSTRACT**

The study suspected that employee performance did not support organizational performance improvement. The purpose of the study was to determine the relationship between competency, tenure, and career development on employee performance at the Jakarta Fire Department. This study aimed to determine the extent of the relationship between the independent and dependent variables. The research used quantitative methods. A population of 442 was selected using the Solvin formula, resulting in 81 respondents. The research found that competency, tenure, and career development had a strong and increasing relationship with employee performance. A stronger relationship leads to a stronger and increasing impact.

**Keywords:** Career Development, Competency, Employee Performance, Tenure

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi teknologi sangat membantu sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja setiap karyawan. Setiap Sumber Daya Manusia harus mempunyai kemampuan di bidang teknologi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan maksimal. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus diberi kesempatan secara maksimal untuk mengembangkan kompetensinya sehingga karir pegawai juga berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, akan berdampak positif terhadap kinerja Perusahaan, demikian juga masa kerja pegawai serta kesempatan pengembangan karier yang baik juga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia yang dimanfaatkan dengan baik akan dapat berdampak efektif dan efisien dapat meningkatkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi bisa tercapai dengan maksimal bisa dipengaruhi bagaimana faktor kompetensi yang di miliki oleh sumber daya manusia organisasi. Pegawai yang mempunyai standar ketrampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu menghadapi dan bisa menyelesaikan tugas dan permasalahan dengan baik. Dengan demikian tujuan organisasi bisa terwujud.

Masa kerja pegawai juga merupakan salah satu faktor untuk mewujudkan kinerja karyawan organisasi. Masa kerja yang di miliki pegawai akan berdampak positif apabila Perusahaan mampu mengelola pegawainya dengan maksimal. Pengetahuan dan ketrampilan serta waktu kerja yang dimiliki pegawai akan digunakan semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Penghargaan masa kerja yang semakin maksimal akan berdampak terhadap tercapinya tujuan organisasi.

Perusahaan yang memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karier pegawai juga merupakan salah satu faktor terwujudnya kinerja organisasi. Karyawan bekerja di suatu organisasi mengharapkan adanya peningkatan karier yang maksimal untuk mencapai tujuan karyawan dan dapat juga tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya pengembangan karier karyawan merasa di perlakukan dengan adil untuk mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan pengetahuan dan informasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung ke objek yang menjadi fokus peneliti yaitu di Suku Dinas Kebakaran Jakarta. Bawa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan, (2022) Nahdhiah bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Bank BJB cabang rangkas Bitung, Harwin (2025), serta daniel (2022) berpendapat hal yang sama bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai Adalah kompetensi. Kompenasi yang di miliki SDM sangat penting sekali sebagai syarat untuk bekerja di suatu Organisasi. Kompetensi yang di miliki pegawai akan membawa dampak yang signifikan dengan kinerja pegawai dan juga bisa meningkatkan kinerja organisasi.

Masa kerja merupakan salah satu pendukung tercapainya kinerja pegawai, semakin tinggi masa kerja seorang SDM yang bekerja di suatu organisasi semakin mudah pegawai menyelesaikan masalah masalah yang di hadapi. Masa kerja juga merupakan salah satu faktor SDM meningkatkan pengalaman kerja dengan sendiri nya tanpa harus meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin lama SDM bekerja di suatu organisasi semakin meningkatkan kinerja pegawai. Demikian juga penelitian masa kerja yang dilakukan oleh Ari Saputo (2024) menghasilkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir, sejalan dengan riset yang dilakukan Eko Purnomo (2020) dan juga riset I.Komang (2021) hasil yang di sampikan masa kerja perpengaruh positif dan signifikan.

Faktor kompetensi, masa kerja akan semakin meningkat di dukung juga oleh salah satu faktor pengembangan karier di suatu organisasi. Pegawai yang bekerja disuatu organisasi mengharapkan juga tersedianya pengembangan karier yang di sediakan oleh organisasi tempat pegawai berkarya maupun pengembangan karier secara mandiri. Pengembangan karier yang baik sesuai dengan kebutuhan pengawai maupun kebutuhan Perusahaan. Pengembangan karier yang meningkat membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai. Riset ini di perkuat hasil penelitian Gainer (2013) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sulawesi Utara. Di perkuat juga riset yang dilakukan Sherly (2025), dan Aziz (2024) bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja berbeda dengan hasil riles Rona (2022) pengembangan Karier tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pada PT Daihan Labtech Batam.

Evaluasi kinerja organisasi sangat penting dilakukan. Telaah harus dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja pegawai sudah maksimal atau masih ada permasalahan yang perlu di selesaikan. Adanya kompetensi, masa kerja serta pengembangan karier yang sudah dilakukan oleh orgaisasi dengan semaksimal mungkin berdampak terwujudnya tujuan organisasi. telaah yang dilakukan untuk menambah wawasan kajian yang dilakukan dengan waktu dan tempat yang berbeda dari segi teori dan wawasan penulis.

Telaah yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hasil pengaruh Kompetensi (X1), Masa Kerja (X2), Pengembangan Karier (X3) terhadap Kinerja dengan kata lain seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

## **TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN PROPOSISI/HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Sumber Daya Manusia yang ada di organisasi harus di maksimalkan perannya untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Pencapaian hasil kerja yang maksimal dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh organisasi merupakan suatu harapan tercapainya tujuan organisasi. pemimpin merupakan motivator untuk mencapai kinerja yang maksimal untuk setiap Individu SDM. Kinerja karyawan bisa maksimal harus ada aturan yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja merupakan suatu kumpulan gagasan yang terdiri dari tiga aspek yaitu, mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi.

Riniwati (2019) kinerja adalah sejauh mana hasil kerja pegawai dalam orgisasi untuk melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran tujuan yang telah di rumuskan. menurut Edison (2019:11) pengertian kinerja karyawan adalah sebagai hasil maksimal prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai atau tim orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Mangkunegara (2020) Kinerja merupakan hasil kerja pegawai di organisasi yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Bisa di simpulkan Kinerja suatu hasil kerja yang maksimal yang dilakukan oleh individu pegawai maupun tim dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah di rumuskan dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal. Tujuan Perusahaan bisa tercapai apabila di dukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang maksimal.

### **Kompetensi**

Tujuan Organisasi bisa tercapai dengan maksimal apabila di dukung oleh Sumber Daya manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan standar yang di rumuskan organisasi. Kompetensi merupakan kumpulan kemampuan, pengetahuan, sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. Kompetensi sangat penting di miliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan tugas

dengan kualitas dan kuantitas untuk meningkatkan produktivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Tannady (2019) merumuskan kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki individu untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang sudah ditetapkan organisasi. Wibowo, (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Mangkunegara (2020) merumuskan kompetensi merupakan kemampuan ketrampilan, dan karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh individu secara relevan dengan tujuan organisasi. Kompetensi bisa disimpulkan bahwa kompetensi sangat penting dimiliki oleh setiap individu yang bergabung dalam organisasi sebagai kempampuan, pengetahuan, dan karakteristik kepribadian dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin kuat kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu semakin maksimal untuk mencapai tujuan organisasi organisasi

### **Masa Kerja**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya pengelolaan masa kerja yang harus disediakan oleh organisasi. Dengan adanya masa kerja yang menjadi salah satu acuan dalam membeikan penghargaan, meningkatkan kompetensi pegawai berdampak positif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merasa di hargai dalam segi pengetahuan, ketrampilan, perilaku sehingga pegawai tetap nyaman bekerja pada organisasi. Masa kerja diartikan sebagai jangka waktu dan lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan Mangkunegara, (2021 :141). Sedangkan definisi Sedarmayanti (2019:47) Masa kerja merupakan panjangnya waktu pegawai bekerja pada suatu orgnisasi di hitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat pensiun. Handoko (2020) Masa Kerja adalah di ukur lamanya waktu karyawan bekerja pada suatu organisasi dan penguasaan tugas untuk di nilai serta pengembangan karier pegawai.

Masa kerja di simpulkan jangka waktu pegawai mulai bergabung dalam salah satu organisasi untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan pegawai sampai masa pensiun tiba. Masa kerja yang di jalankan sesuai dengan aturan pemerintah yang legal dapat mewujudkan organisasi yang kuat. Semakin lama masa kerja pegawai bekerja di organisasi bisa berdampak kemajuan organisasi.

### **Pengembangan Karir**

Kesempatan pengembangan karier yang dilakukan oleh Perusahaan akan berdampak tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan karier merupakan proses yang dialami pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan guna dapat mencapai tujuan pribadi pegawai. Pengembangan karier yang dilakukan oleh organisasi harus mempunyai standar yang sesuai dengan tujuan pengembangan karier itu sendiri dan dilakukan secara konsisten. Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk memberikan kepastian karier karyawan, meningkatkan daya tarik Perusahaan serta memudahkan administrasi dalam mengelola karyawan. Dessler (2022) pengembangan karier merupakan suatu proses yang harus dilalui oleh pegawai dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Demikian juga pendapat Dharmawati pengembangan karier dalam sinambela (2016) pengembangan karier adalah pekerjaan dari hasil, Pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pegawai dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan pegawai dalam meningkatkan kesejhteraan yang menjadi tujuan pegawai bekerja. Karir menunjukkan pada pengembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi.,

Pengembangan karier yang disediakan oleh organisasi yang sesuai dengan kebutuhan minat pegawai dan tujuan pengembangan karier organisasi berdampak pegawai

semakin bergairah positif dan berdampak semakin kuat kinerja pegawai, tujuan organisasi bisa tercapai.

### ***Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja***

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan sangat mendukung tercapainya tujuan individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Kompetensi yang menjadi salah satu syarat dalam rekrutmen pegawai akan mampu membuat organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai organisasi harus memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan secara maksimal baik yang diadakan oleh organisasi maupun secara mandiri. Penguasaan pengetahuan, teknologi, serta perilaku yang sesuai norma dalam bekerja menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara penguasaan kompetensi dengan kinerja. Semakin kuat kompetensi yang di dalam diri pegawai semakin kuat kinerja yang terwujud. Searah dengan Syahrir ,et.al (2022) kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat dan meningkat terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bacco, Kabupaten Bone. Searah juga dengan Nia trias Nugroho,et.al (2023), (2025) Sherly dwi pratama,et, el. Bahwa Kompetensi berpengaruh kuat dan meningkat terhadap kinerja. Di duga ada hubungan kompetensi terhadap kinerja

H1. Ada hubungan antara kompetensi pada kinerja pegawai.

### ***Hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja***

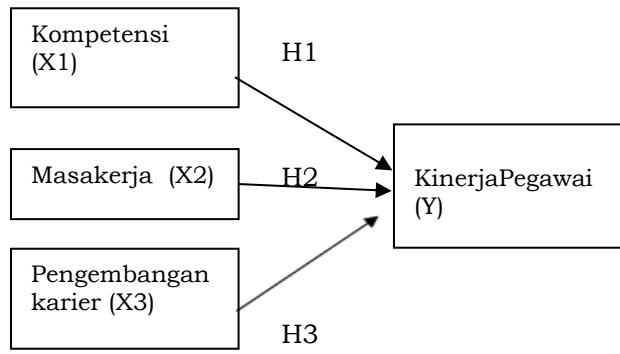
Masa kerja yang didukung baik organisasi bisa menguatkan hubungan baik antar pegawai. Masa kerja merupakan proses bekerja yang lama melakukan pembelajaran untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahan yang di hadapi pegawai untuk meraih kesuksesan di kemudian hari. Dengan masa kerja yang dimiliki pegawai mereka akan saling membantu atau saling bertukar pikiran dari segi pengalaman, pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masa kerja juga bisa mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Masa Kerja juga bisa diartikan suatu proses menularkan pengalaman kerja dalam satu tim. Semakin lama masa kerja yang dimiliki pegawai akan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja. Searah dengan riset I.Komang,et al (2021). Masa kerja mempunyai hubungan yang kuat dan meningkat terhadap Kinerja. Di perkuat juga riset Ari (2024), serta pendapat eko,et al (2020) masa kerja mempunyai hubungan yang kuat dan meningkat dengan Kierja. Di duga ada hubungan masa kerja dengan kinerja

H2. Ada hubungan masa kerja dengan kinerja.

### ***Hubungan Pengembangan Karier terhadap Kinerja***

Tujuan pegawai bekerja di suatu organisasi karena adanya pengembangan karier baik yang disediakan organisasi maupun organisasi memberikan kesempatan setiap pegawai untuk meningkatkan karier. Adanya pengembangan karier pegawai merasa di butuhkan, di hargai, serta pegawai di anggap sebagai aset yang sangat di hargai. Pengembangan karir yang baik untuk kemajuan organisasi bisa di jadwalkan secara terstruktur untuk menghindari kekosongan pegawai bekerja di bagian yang menjadi tanggung jawabnya. Pengembangan karier sangat di butuhkan oleh setiap pegawai untuk mendukung tujuan pegawai bekerja di suatu organisasi. Pengembangan krier yang mendukung tercapinya tujuan pegawai akan berdampak semakin kuat tercapinya tujuan organisasi. Searah dengan telaah yang dilakukan oleh One (2024) pengembangan karier mempunyai pengaruh yang kuat dan meningkat pada PT. Dipo Pahala Otomatif Pekan Baru serta diperkuat riset Sinta et al (2023) dan Frizdian (2020) pengembangan karier membawa dampak yang kuat dan meningkat tetapi berbeda dengan telaah yang dilakukan Rona et al (2022) pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ada dugaan pengembangan karier berpengaruh kuat dan meningkat terhadap kinerja

H3. Ada hubungan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka/Konstelasi

## METODE PENELITIAN

Riset yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang berupa angka yang bertujuan menguji teori, menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data yang dikumpulkan.

### Sampel Penelitian

Keseluruhan populasi yang ada di Dinas Kebakaran Jakarta Selatan berjumlah 442 Pegawai. Untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan yang dibutuhkan riset ini menggunakan rumus solvin (Sugiyono, 2022) untuk mendapatkan sampel yang memadai didapat sejumlah sample 81 responden yang terdiri dari responden laki-laki = 58, perempuan= 23 yang dibedakan dari pendidikan S2 = 7, D4, S1= 36, D3=14, SMA sederajat 24 responden. Dengan margin eror 5%.

### Desain Penelitian

Riset yang ditelaah menggunakan metode analisis regresi untuk mencari hubungan kausal. antara hubungan variabel independen terhadap dependen yaitu hubungan antara kompetensi, masakerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Suku Dinas kebakaran Jakarta Selatan.

### Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja merupakan hasil kerja pegawai di organisasi yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang menjadi tanggung jawab pegawai (mangkunegara, 2019)	- Sikap kerja - Kuantitas - Kualitas - Keandalan	1-5
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan sumber (Wibowo 2019)	- Pengetahuan - Ketrampilan - Sikap - Citra diri - Peran Sosial	1-5
Masa Kerja adalah di ukur lamanya waktu karyawan bekerja pada suatu organisasi dan penguasaan tugas untuk di nilai serta pengembangan karier pegawai (Handoko 2020)	- Tingkat kepuasan Kerja - Penguasaan pekerjaan. - Stress Lingkungan - Penguasaan pekerjaan - Pengembangan karier	1-5
Pengembangan karier merupakan suatu proses yang harus dilalui oleh pegawai dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, serta pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Astria 2023)	- Pengalaman kerja - Penilaian dan evaluasi - Prestasi kerja - Latar belakang pendidikan - Pelatihan - Kesetiaan Pada perusahaan	1-5

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

## **Metode Analisis**

Pengambilan data keresponen dengan menggunakan kuesioner langung kepada sumber utama yang menjadi tujuan peneliti, untuk menjawab permasalahan yang ada. Pertanyaan yang diajukan berdasarkan indicator dari variabel kompetensi, masa kerja, pengembangan karier, dan kinerja pegawai, serta melakukan pengamatan secara langsung di lapangan. Didukung juga mengambil data secara referensi dari jurnal, buku, serta media elektronik. Data diuji dengan menggunakan uji validitas, asumsi klasik, linier berganda, serta uji hipotesis untuk menguji data yang sudah diperoleh langsung dari sumber data.

### ***Uji Validitas***

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana instrument yang diukur dan menghasilkan data yang akurat (Sugiyono 2022). Validitas data diperoleh mengukur tingkat kevaliditas data inependent yaitu variabel kompetensi (X1), variabel (X2), variabel (X3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Dengan N = 81 yang semua data di nyatakan Valid di dapat nilai Validitas 0.215.

### ***Uji Reabilitas***

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan suatu data tetap konsisten digunakan secara berlebihan terhadap data yang sama (sugiyono 2020). Pernyataan dikatakan realibel jika nilai Cronbach's alpha > 0,6.

### ***Uji Asumsi kLasic***

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji uji normalitas, uji multikolinioritas, uji autolorelasi, uji heteroskedastisitas.

### ***Uji Analisis Regresi berganda.***

Uji analisis regresi berganda adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent, Kompetensi Pegawai (X1), Masa Kerja Pegawai (X2), serta Pengembangan Karier Pegawai (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada riset yang dilakukan.

### ***Uji Hipotesis***

Uji hipotesis digunakan untuk telaah signifikansi Kompetensi Pegawai (X1), Masa Kerja Pegawai (X2), dan Pengembangan Karier pegawai (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### ***Uji Validitas***

Uji yang dilakukan mendapatkan dari semua variabel independent dan dependent didapatkan nilai valid di karenakan nilai rhitung > r tabel dari N 81= 0,215.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pertanyaan	Kompetensi (X1)		
	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> n = 81	Keterangan
1	0.573**	0.215	Valid
2	0.612**	0.215	Valid
3	0.763**	0.215	Valid
4	0.631**	0.215	Valid
5	0.615**	0.215	Valid
6	0.739**	0.215	Valid
7	0.554**	0.215	Valid
8	0.738**	0.215	Valid
9	0.714**	0.215	Valid
10	0.574**	0.215	Valid
11	0.511**	0.215	Valid
12	0.760**	0.215	Valid
Masa kerja (X2)			
1	0.673**	0.215	Valid
2	0.676**	0.215	Valid
3	0.689**	0.215	Valid
4	0.532**	0.215	Valid
5	0.713**	0.215	Valid
6	0.721**	0.215	Valid
7	0.658**	0.215	Valid
8	0.769**	0.215	Valid
9	0.721**	0.215	Valid
10	0.651**	0.215	Valid
11	0.503**	0.215	Valid
12	0.643**	0.215	Valid
Pengembangan Karir (X3)			
1	0.390**	0.215	Valid
2	0.823**	0.215	Valid
3	0.585**	0.215	Valid
4	0.640**	0.215	Valid
5	0.859**	0.215	Valid
6	0.599**	0.215	Valid
7	0.593**	0.215	Valid
8	0.823**	0.215	Valid
9	0.675**	0.215	Valid
10	0.793**	0.215	Valid
11	0.817**	0.215	Valid
12	0.859**	0.215	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
1	0.618**	0.215	Valid
2	0.658**	0.215	Valid
3	0.715**	0.215	Valid
4	0.596**	0.215	Valid
5	0.313**	0.215	Valid
6	0.654**	0.215	Valid
7	0.613**	0.215	Valid
8	0.777**	0.215	Valid
9	0.616**	0.215	Valid
10	0.651**	0.215	Valid
11	0.518**	0.215	Valid
12	0.676**	0.215	Valid

Sumber: Tabel diolah penulis, 2025

**Uji Reliabilitas**

Dari tabel 3 bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel 0.215, yaitu Kompetensi (X1) sebesar 0.873, Masa Kerja (X2) sebesar 0.880, Pengembangan Karir (X3) sebesar 0.905, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.850. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rtable N = 93	Ket
Kompetensi (X1)	.873	0.215	Valid
Masa Kerja (X2)	.880	0.215	Valid
Pengembangan Karir (X3)	.905	0.215	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	.850	0.215	Valid

Sumber: Tabel diolah penulis, 2025

### **Uji Multikolinearitas**

Uji statistik yang digunakan untuk menguji variabel independent dalam regresi berganda apakah data bisa stabil atau tidak. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

Tabel 4 Coefficients<sup>a</sup>

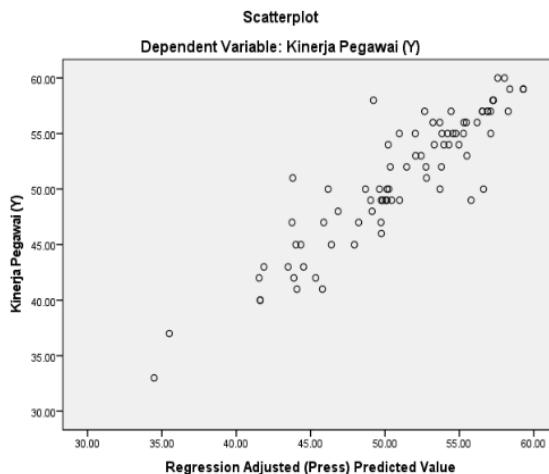
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.903	2.266		2.164	.034		
Kompetensi (X1)	.377	.094	.406	4.018	.000	.196	5.096
Masa Kerja (X2)	.333	.095	.368	3.511	.001	.183	5.479
Pengembangan Karir (X3)	.197	.047	.240	4.207	.000	.617	1.621

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Tabel diolah penulis, 2025

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan data dapat diketahui tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Sumber: Tabel diolah penulis 2025

### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas table 5 Nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Kompetensi (X1) sebesar 0.868, variabel Masa Kerja (X2) sebesar 0.864, variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar 0.957, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1.066 berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi (X1)	Masa Kerja (X2)	Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
N		81	81	81	81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std.	51.3457 6.36231	51.1605 6.51816	49.0000 7.19548	50.9259 5.90504
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.096 .087 -.096	.096 .088 -.096	.106 .067 -.106	.118 .062 -.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.868	.864	.957	1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.444	.319	.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Tabel diolah penulis, 2025

### Uji Autokorelasi

Terdapat nilai Durbin-Watson = 2.323 Pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah variabel independen k = 3, diperoleh nilai dL = 1,4206 dan dU = 1,6739 sehingga nilai 4 - dU = 2,326 dan 4 - dL = 2,579. Karena nilai DW = 2,323 berada pada rentang 4 - dU < d < 4 - dL, yaitu 2,326 < 2,323 < 2,579, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji Durbin-Watson berada pada daerah tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

Tabel 6 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.840	2.36322	2.323

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kompetensi (X1), Masa Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Tabel diolah penulis, 2025

### Analisis Regresi Berganda

Tabel 7 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.903	2.266		2.164	.034
1 Kompetensi (X1)	.377	.094		.406	4.018 .000
Masa Kerja (X2)	.333	.095		.368	3.511 .001
Pengembangan Karir (X3)	.197	.047		.240	4.207 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Tabel diolah penulis, 2025

Output SPSS diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4.903 + 0.377 X_1 + 0.333 X_2 + 0.197 X_3$$

Nilai konstanta a = 4.903, dapat di terangkan bila variabel Kompetensi, masa kerja,pengembangan karir bernilai nol, dengan demikian kinerja pegawai bernilai positif sebesar 4.903. untuk variabel Kompetensi b1 = 0,377, bisa di artikan jika nilai kompetensi pegawai naik sebesar satu maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar, 0,377, untuk masa kerja pegawai b2 = 0,333 bisa diartikan jika nilai masa kerja naik sebesar satu maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar, 0,333, untuk variabel pengembangan karier b3 = 0,197 bisa di artikan jika nilai pengembangan karier naik sebesar 0,197 maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,197.

### Uji t

Analisis SPSS nilai signifikansi t variabel X1 (Kompetensi) sebesar 4.018, sedangkan nilai ttabel untuk n = 81 sebesar 1.989. Jadi 4.018 > 1.989, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai t hitung untuk variabel X2 (Masa Kerja) sebesar sebesar 3.511, sedangkan nilai ttabel untuk n = 81 sebesar 1.989. Jadi 3.511 > 1.989, dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan nilai thitung untuk variabel X3 (Pengembangan Karir) sebesar sebesar 4.207, sedangkan nilai ttabel untuk n = 81 sebesar 1.989. Jadi  $4.207 > 1.989$ , dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.903	2.266		2.164	.034
1 Kompetensi (X1)	.377	.094	.406	4.018	.000
Masa Kerja (X2)	.333	.095	.368	3.511	.001
Pengembangan Karir (X3)	.197	.047	.240	4.207	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Tabel diolah penulis 2025

### ***Uji Anova***

Dari hasil  $F_{hitung}$  di dapat nilai sebesar 140.831 dimana lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.72 atau  $140.831 > 2.72$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Masa Kerja (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 9 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2359.527	3	786.509	140.831	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	430.029	77	5.585		
Total	2789.556	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kompetensi (X1), Masa Kerja (X2)

Sumber: Tabel diolah penulis 2025

### ***Koefisiensi Determinasi***

Berdasarkan tabel model Summary yang menghasilkan nilai adjusted R Square sebesar 0,840. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 84,0% Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Masa Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.840	2.36322

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Kompetensi (X1), Masa Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel diolah penulis 2025

## **Pembahasan**

### ***Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai***

Telaah yang dilakukan peneliti pada Suku Dinas Kebakaran Jakarta Selatan menghasilkan kompetensi berdampak kuat dan meningkat terhadap Kinerja pegawai. Untuk tetap pada kinerja yang positif seharusnya organisasi memperhatikan, pengetahuan, sikap, ketrampilan yang dimiliki pegawai, bila perlu pegawai yang selalu meningkatkan kompetensi di berikan apresiasi untuk mendorong pegawai yang lain melakukan hal yang sama. Semakin kuat kompetensi yang di miliki pegawai berdampak positif terhadap kinerja searah dengan riset yang dilakukan Nahdhiah, (2022) kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat dan meningkat terhadap kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (BJB), Kabupaten Bone. Searah juga dengan I.Wayan, et.al (2023), (2025) Sherly dwi pratama, et, el. Bahwa Kompetensi berpengaruh kuat dan meningkat terhadap kinerja.

Peningkatan kompetensi untuk setiap individu pegawai tetap menjadi prioritas organisasi. pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi dan selalu di beri

kesempatan untuk menambah pengetahuan, ketrampilan, citra diri merupakan asset organisasi.

### **Hubungan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Telaah yang dilakukan peneliti Pada Suku Dinas Kebakaran Jakarta Selatan Masa kerja mempunyai pengaruh kuat dan meningkat terhadap kinerja. Masa Kerja merupakan berapa lama pegawai bekerja di suatu organisasi dengan waktu yang tidak terbatas. Semakin lama masa kerja seorang pegawai berdampak meningkatnya kinerja pegawai. Searah dengan riset I.Komang, et al (2021). Masa kerja mempunyai hubungan yang kuat dan meningkat terhadap Kinerja. Di perkuat juga riset Ari (2024), serta pendapat eko, et al (2020) masa kerja mempunyai hubungan yang kuat dan meningkat dengan Kinerja

Pegawai yang mempunyai masa kerja yang lama mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan mampu mencari solusi yang berdampak positif terhadap organisasi. Masa kerja pegawai perlu diapresiasi untuk meningkatkan ke jenjang karier pegawai di kemudian hari.

### **Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja**

Telaah yang dilakukan peneliti pada Suku Dinas Kebakaran Jakarta Selatan mempunyai pengaruh yang kuat dan meningkat terhadap kinerja pegawai. Penembagan karir merupakan proses yang berkelanjutan bagi pegawai untuk tetap berprestasi di dalam bekerja. Pengawai seharusnya diberi kesempatan untuk mengembangkan karier dirinya secara maksimal baik secara mandiri maupun yang disediakan organisasi. Pengembangan karier yang sesuai dengan aturan organisasi berdampak meningkatkan kinerja pegawai. Searah riset yang dilakukan One (2024) pengembangan karier mempunyai pengaruh yang kuat dan meningkat pada PT. Dipo Pahala Otomatif Pekan Baru serta di perkuat riset sinta et al (2023) dan Frizdian (2020) pengembangan karier membawa dampak yang kuat dan meningkat tetapi berbeda dengan telaah yang dilakukan Rona et al (2022) pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karier yang disediakan organisasi yang terstruktur sesuai dengan tujuan pengembangan karier itu sendiri akan berdampak semakin meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi tentunya memperhatikan begitu pentingnya pengembangan karier baik bagi peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

Telaah yang dilakukan pada Suku Dinas Kebakaran Jakarta meningkatkan kinerja yang kuat dan meningkat dari aspek kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu acuan tercapainya kinerja pegawai maupun kinerja organisasi harus mendapatkan perhatian yang lebih di tingkatkan lagi. Dengan semakin tinggi Tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai berdampak tujuan organisasi juga akan tercapai. Demikian juga Masa kerja juga berdampak kuat dan meningkat. Masa kerja yang semakin lama dari segi waktu akan meningkatkan pengalaman pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Organisasi harus memperhatikan menghargai, masa kerja pegawai terbukti dari telaah yang dilakukan peneliti pada Suku Dinas Kebakaran Jakarta membawa masa kerja membawa dampak yang kuat dan meningkat.

Hal yang sama juga telaah dari pengembangan karier juga terbukti membawa dampak yang kuat dan meningkat. Pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan pegawai maupun kebutuhan organisasi serta pengembangan karier harus sesuai dengan struktur kebutuhan organisasi sangat perlu dilakukan. Pegawai diberikan untuk mengembangkan karier secara mandiri sehingga akan berdampak

pada tecapinya tujuan organisasi. semakin tinggi kesempatan pengembangan karir pegawai akan berdampak kuat dan meningkat terhadap kinerja pegawai

### Saran

Organisasi harus selalu memperhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai, memberikan dukungan untuk selalu meningkatkan kompetensi, tanpa adanya dukungan yang kuat dari organisasi, kompetensi yang dimiliki pegawai bisa menurun. Demikian juga dengan masa kerja pegawai, organisasi tetap memberikan perhatian yang konsisten dengan adanya masa kerja yang lama pegawai akan merasa mendapatkan hak-hak sebagai pegawai serta pengembangan karier yang mendapat perhatian khusus dari organisasi baki yang secara mandiri maupun terprogram dari organisasi berdampak kuat dan meningkat.

Telaah yang dilakukan banyak kekurangan dari segi teorinya maupun analisis statistiknya semoga kedepannya banyak yang mengkaji ulang dari variabel yang sama dengan menambah variabel yang lainnya bisa menambah kasanah penelitian yang beragam

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ari Saputra. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir, *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18 (1), 848-862.
- One Mayjhon., Rahayu Setyaningsih., Fitri Ayu N. (2024). Pengaruh Disiplin Motivasi kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dipo Pahala Otomatif Pekan Baru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3 (2), 663-678.
- Azis Jalaludin., Nopi Oktavianti. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usaha Tama Jakarta, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10-18.
- Daniel, I., Hari, B., Darsono. (2022). Penagruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Kierja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28 (2), 39-53
- Dharmawati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabet.
- Eko Purnomo., Euphrasia Suzy S. (2020). Analisis Masa Kerja, dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5 (1), 32-43.
- Gainer Frisky Lakoy. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4)771-781
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hendy Tannady. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Harwi. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Binjai, *Indonesia Journal Of Intellectual Publication*, 5(2).170-176.
- I.Komang N.J., Komang Trisna S. Dewi. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Agung Abadi

- Cabang Singaraja Bali, *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, akuntansi*, 1(2), 75-84
- I.Wayan A.P., et.al. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqual Mambal, *Jurnal EMAS*, 3(2), 46-57
- M. Ferdian Arismunandar., Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magester Manajemen*, 3 (2), 273-282
- Riniwati, Harsuko. (2021). "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rona Tanjung., et., el. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daihan Labtech Batam, *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(2), 162-171.
- Sinta Nuriyah., et.el., (2023), Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Pandalungan Jember, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*, 21 (1),91-98
- Safrida, et.al., (2024), Dampak Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Pembantu Alla, Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan, *Ceter of Economic Studen Journal*, 7(4),216-228.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sherly Dwi P., et al., (2025), Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Rantauprapat Ahmad Yani, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 6(1) 885-901
- Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres