

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO SDM POLDA GORONTALO**

Titiek Dwi Savitri

*Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Pasundan, Bandung*

*E-mail: [savitrititiek9@gmail.com](mailto:savitrititiek9@gmail.com)*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikasi. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability* sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 pegawai. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan yaitu *path analysis*, *method of successive interval* (MSI), koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Secara parsial, kompetensi berpengaruh 59,8%, dan pengembangan karir 29,6%. Semangat kerja juga memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai sebesar 88,2% sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompetensi, Pengembangan Karir, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

## **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of competence and career development on work enthusiasm and its impact on employee performance at Biro SDM Polda Gorontalo. The research method used is quantitative research with descriptive and verification analysis approaches. The sampling technique used is non-probability saturated sample with a sample size of 60 employees. Testing research instruments using validity tests, and reliability tests. The data analysis methods used are path analysis, method of successive interval (MSI), coefficient of determination, and hypothesis testing. The results showed that competence and career development simultaneously had a significant effect on morale by 89.4% while the remaining 10.6% was influenced by other factors not examined. Partially, competence affects 59.8%, and career development 29.6%. Morale also has a strong influence on employee performance by 88.2% while the remaining 11.8% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Competence, Career Development, Morale, Employee Performance.

## Abstrak

Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh kompetensi jeung kamekaran karir kana moral gawe katut pangaruhna kana kinerja pagawe di Biro SDM Polda Gorontalo. Metode panalungtikan anu digunakeun nyaeta panalungtikan kuantitatif kalayan pendekatan analisis deskriptif jeung verifikasi. Tehnik sampling anu digunakeun nyaeta sampel jenuh non-probability kalayan jumlah sampel 60 pagawe. Uji instrumen panalungtikan ngagunakeun uji validitas jeung uji reliabilitas. Metode analisis data anu digunakeun nyaeta analisis jalur, metode interval successive (MSI), koefisien determinasi, jeung uji hipotesis. Hasil panalungtikan nuduhkeun yen kompetensi jeung kamekaran karir sakaligus miboga pangaruh anu signifikan kana moral gawe ku 89,4%, sedengkeun sesana 10,6% dipangaruhan ku faktor sejen anu henteu ditalungtik. Sawareh, kompetensi mangaruhan 59,8%, sareng kamekaran karir 29,6%. Moral gawe oge miboga pangaruh anu kuat kana kinerja pagawe, jumlahna 88,2%, sedengkeun sesana 11,8% dipangaruhan ku faktor sejen anu henteu ditalungtik dina ieu panalungtikan.

**Kata kunci:** kompetensi, kamekaran karir, moral gawe, kinerja pagawe

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan UU Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa Kepolisian mempunyai peran untuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Biro SDM Polda Gorontalo bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM yang meliputi pembinaan manajemen personel, pembinaan karir, pembinaan psikologi, serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan personil di lingkungan kepolisian Polda Gorontalo. Dalam menjalankan fungsi tersebut Biro SDM dibantu oleh pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana seperti perusahaan atau instansi lainnya, kepolisian juga sering mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dari pegawai menjadi sangat penting bagi instansi kepolisian.

Salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam B.Silas dkk (2019:4632) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam efektivitas suatu organisasi, termasuk di lingkungan kepolisian. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan kesempatan pengembangan karir yang baik cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Biro SDM Polda Gorontalo memiliki tantangan dalam pengelolaan SDM, terutama terkait kompetensi, pengembangan karir, dan semangat kerja pegawai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan unggul, yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap. Semakin kompeten pegawai yang dimiliki, semakin tinggi kinerja dan produktivitas perusahaan. Menurut Edison Anwar dan Komariyah dalam Teguh dan Safik (2019:69) mengemukakan “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*)”. Indikator dalam kompetensi yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir dalam manajemen bertujuan untuk mempersiapkan SDM menghadapi pekerjaan di masa yang akan datang dalam organisasi tersebut. Menurut Rivai & Sagala dalam Yusuf (2021:7) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator dalam pengembangan karir yaitu perencanaan karir, pengembangan individu, dukungan organisasi, dan peran umpan balik.

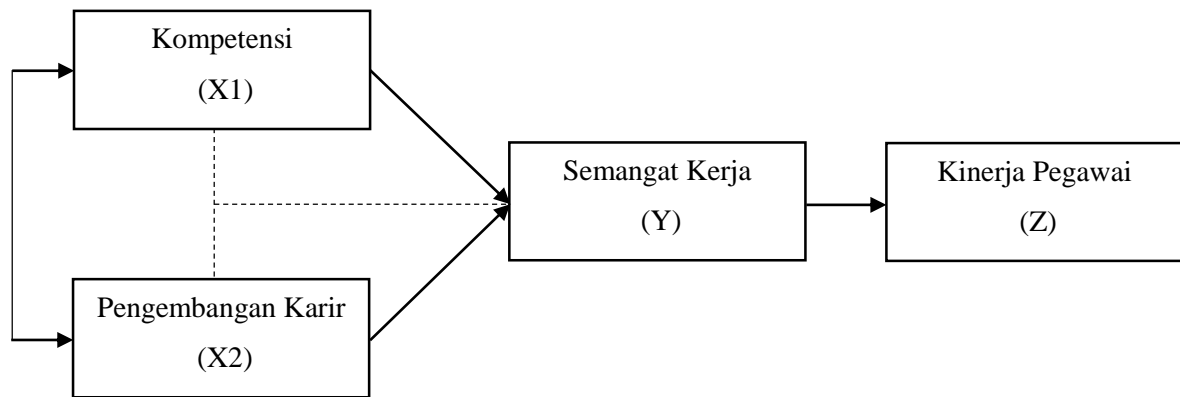
### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah motivasi dan komitmen seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik serta disiplin demi mencapai hasil yang optimal. Jika semangat kerja pegawai tinggi, mereka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, serta menghasilkan output yang berkualitas. Menurut Nitisemito dalam S Syihab dkk (2020:195) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam organisasi. Semangat kerja juga merupakan sikap seseorang atau kelompok untuk mencurahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama. Indikator dalam semangat kerja yaitu produktivitas karyawan, tingkat kehadiran, dan berkurangnya kegelisahan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah aspek utama yang harus diperhatikan oleh semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Kinerja mencerminkan pencapaian terhadap standar pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya dapat terlihat dari hasil yang dihasilkan. Menurut Mangkunegara dalam E Simangunsong dkk (2023:329), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS merupakan salah satu tahapan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Indikator kinerja pegawai yaitu kompetensi, profesionalisme, akuntabilitas, pelayanan publik, dan pengembangan SDM.

## KERANGKA PEMIKIRAN



## HIPOTESIS PENELITIAN

- 1) Kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja
- 2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja
- 3) Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja secara simultan
- 4) Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability* sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Biro SDM Polda Gorontalo, serta melalui observasi dan wawancara. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas, dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan yaitu *path analysis*, *method of successive interval* (MSI), koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengelohan data hasil penelitian menggunakan program aplikasi SPSS versi 22.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Kompetensi		Pengembangan karir		Semangat kerja		Kinerja pegawai	
rhitung	rtabel	rhitung	rtabel	rhitung	rtabel	rhitung	rtabel
0,753	0,254	0,774	0,254	0,706	0,254	0,758	0,254
0,760	0,254	0,761	0,254	0,802	0,254	0,777	0,254
0,791	0,254	0,821	0,254	0,795	0,254	0,774	0,254
0,798	0,254	0,786	0,254	0,780	0,254	0,843	0,254
0,811	0,254	0,848	0,254	0,683	0,254	0,768	0,254
0,747	0,254	0,776	0,254	0,709	0,254	0,758	0,254
0,828	0,254	0,748	0,254	0,800	0,254	0,768	0,254
0,753	0,254	0,655	0,254	0,714	0,254	0,758	0,254
						0,746	0,254
						0,742	0,254
						0,721	0,254
						0,827	0,254
						0,783	0,254
						0,776	0,254
						0,783	0,254

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir, semangat kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena setiap pernyataan koefisien korelasi memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,254

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Kompetensi		Pengembangan karir		Semangat kerja		Kinerja pegawai	
rhitung	rtabel	rhitung	rtabel	rhitung	rtabel	rhitung	rtabel
0,908	0,6	0,901	0,6	0,887	0,6	0,953	0,6

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir, semangat kerja, dan kinerja pegawai dikatakan reliabel karena seluruh variabel memperoleh hasil lebih besar dari 0,6 (rtabel).

Tabel 3 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Pegawai

Kompetensi		Pengembangan Karir		Semangat Kerja		Kinerja Pegawai	
Dimensi	Rata-rata	Dimensi	Rata-rata	Dimensi	Rata-rata	Dimensi	Rata-rata
Pengetahuan	3,32	Perencanaan karir	3,56	Produktivitas karyawan	3,37	Kompetensi	3,19
Sikap	2,84	Pengembangan individu	2,87	Tingkat kehadiran	3,25	Profesionalisme	3,8
Keterampilan	3,8	Dukungan organisasi	3,59	Berkurangnya kegelisahan	3,42	Akuntabilitas	3,7
		Peran umpan balik	3,49			Pelayanan publik	3,34
						Pengembangan SDM	2,85
<b>Rata-rata total</b>	<b>3,32</b>	<b>Rata-rata total</b>	<b>3,37</b>	<b>Rata-rata total</b>	<b>3,34</b>	<b>Rata-rata total</b>	<b>3,37</b>
<b>Kurang baik</b>		<b>Kurang baik</b>		<b>Kurang baik</b>		<b>Kurang baik</b>	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 3 Rekapitulasi variabel kompetensi, pengembangan karir, semangat kerja serta kinerja pegawai dinyatakan cenderung kurang baik sesuai dengan kriteria pada garis kontinum dimana berada diantara interval 2,60-3,40.

Tabel 4.

Koefisien Determinasi Simultan Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Ssemangat Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.890	1.825

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 4 koefisien determinasi simultan kompetensi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,946 berada dalam rentang 0,800-1,000, yang menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan pengembangan karir memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap semangat kerja. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,894 menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan pengembangan karir memberikan

kontribusi sebesar 89,4% terhadap semangat kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5

Koefisien Determinasi Parsial Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.057	1.108		-.051	.959			
KOMPETENSI	.605	.135	.636	4.484	.000	.941	.511	.193
PENGEMBANGAN KARIR	.307	.136	.320	2.256	.028	.926	.286	.097

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 5 uji koefisien determinasi secara parsial kompetensi berpengaruh 59,8%, dan pengembangan karir 29,6%. Maka pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja secara parsial 89,4%

Tabel 6

Uji Hipotesis Kompetensi dan Pengembangan karir Terhadap Semangat kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1602.997	2	801.498	240.635	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.853	57	3.331		
	Total	1792.850	59			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 6 pengujian hipotesis kompetensi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja dilakukan melalui uji F dengan ketentuan,  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. menunjukkan bahwa hasil pengolahan  $F_{hitung}$  sebesar 240,635 dan diperoleh nilai  $F_{tabel}$  (3,16) Karena  $F_{hitung}$  (240,635) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,16) maka pada tingkat kesalahan 5%, keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Biro SDM Polda Gorontalo.

Tabel 7

## Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X1 dan X2

Variabel	Koefisien jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung		Total
			X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
X <sub>1</sub>	0,636	0,404	-	0,194	0,598 (59,8%)
X <sub>2</sub>	0,320	0,102	0,194	-	0,296 (29,6%)
					0,894 (89,4)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 7 uji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X1 dan X2 menunjukkan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh sebesar 59,8% dimana pengaruh secara langsung sebesar 0,404 dan pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,194. Sementara itu, pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh sebesar 29,6% dimana pengaruh secara langsung sebesar 0,102 dan pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,194.

Tabel 8 Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Semangat Kerja

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	Sig.	t <sub>tabel</sub> (df=57)	H <sub>0</sub>
0,636	4,484	0,000	1,672	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 8 uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4,484 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini lebih besar dibandingkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,672 pada derajat bebas (df) = 57 dengan taraf signifikansi 5%. Karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap semangat kerja (Y) pada Biro SDM Polda Gorontalo.

Tabel 9 Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	Sig.	t <sub>tabel</sub> (df=57)	H <sub>0</sub>
0,320	2,256	0,028	1,672	Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 9 uji hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,256 dengan tingkat signifikansi 0,028. Nilai ini lebih besar dibandingkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,672 pada derajat bebas (df) = 57 dengan taraf signifikansi 5%. Karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja (Y) pada Biro SDM Polda Gorontalo.

Tabel 10

## Koefisien Determinasi Simultan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## Model Summary

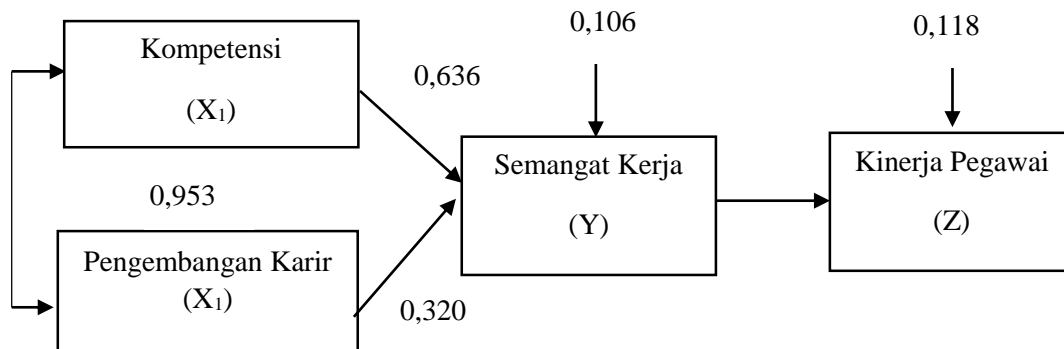
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.880	3.710

a. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 10 koefisien determinasi simultan semangat kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai R sebesar 0,939 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut berada pada rentan 0,800-1,000 maka semangat kerja memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Dan nilai R *square* sebesar 0,882 dimana semangat kerja memiliki pengaruh sebesar 88,2% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun diagram jalur pengaruh kompetensi (X<sub>1</sub>), pengembangan karir (X<sub>2</sub>), semangat kerja (Y), serta kinerja pegawai (Z) secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:  
sebagai berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Secara Keseluruhan

Tabel 11

Koefisien Determinasi Parsial Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.004	2.025		1.978	.053			
SEMANGAT KERJA	1.822	.088	.939	20.797	.000	.939	.939	.939

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)

Pada tabel 11 pengaruh koefisien determinasi secara parsial pada pengaruh semangat kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) yaitu  $0,939 \times 0,939 = 0,882$  maka jumlah menjadi total pengaruh 88,2% (R *Square*)

Tabel 12 Uji Hipotesis Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.004	2.025		1.978	.053
SEMANGAT KERJA	1.822	.088	.939	20.797	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2025)



Hasil uji hipotesis variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 20,797 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja**

Hasil analisis jalur diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang  $< 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja bersifat signifikan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hatiyah dkk (2022) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Bayu Nur H. W (2023) juga menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, C. Febrianti dkk (2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini serta didukung oleh penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Meskipun terdapat perbedaan dalam variabel, waktu, dan lokasi penelitian, hasil yang diperoleh tetap menunjukkan keterkaitan yang sejalan dengan penelitian terdahulu di mana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan landasan yang kuat dan dapat dijadikan referensi untuk memperkuat hipotesis dalam penelitian ini.

### **Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja**

Hasil analisis jalur diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,320 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,028. Nilai signifikansi yang  $< 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja bersifat signifikan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djoko Subali, dkk (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Astri Ayu Sagita Rani dan Ansita Christiana (2021) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai. Octaviani (2020) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini serta didukung oleh penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kesempatan pegawai untuk jenjang karirnya maka semangat kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin jarang atau tidak pernah pegawai mendapat kesempatan pengembangan karir maka semangat kerjanya akan semakin rendah. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan landasan yang kuat dan dapat dijadikan referensi untuk memperkuat hipotesis dalam penelitian ini.

## **Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja**

Hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,598 atau 59,8%. Sementara itu, pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,296 atau 29,6% maka secara simultan menghasilkan nilai sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 240,635 dengan signifikansi mendekati nol. Dari tabel F dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas  $(nk-1) = (60-2-1) = 57$ , diperoleh nilai  $F_{tabel}$  (3,16) yang menjadi acuan dalam pengujian. Karena  $F_{hitung}$  (240,635) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,16) maka pada tingkat kesalahan 5%, keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Biro SDM Polda Gorontalo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nikmawati (2020) dan Ernita T (2020) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Melli K dkk (2020) dan F. Sambo (2021) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini serta didukung oleh penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karena pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai akan lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Demikian juga dengan pegawai yang mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

## **Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo dengan kontribusi sebesar 0,939 atau 93,9%. Koefisien jalur bernilai positif mengindikasikan bahwa semangat kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo secara optimal.

Berdasarkan hasil pengolahan  $t_{hitung}$  semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 20,797 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiwin Endra Wati Sarumaha, dkk (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Safirah Syihab dkk (2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Nikmatul (2022) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini serta didukung oleh penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja pegawai maka semakin baik juga kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula semangat kerjanya.

## **KESIMPULAN**

1. Kompetensi di Biro SDM Polda Gorontalo diukur dengan tiga dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Masing-masing dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan delapan indikator secara keseluruhan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kompetensi dinyatakan berada pada kategori kurang baik dengan nilai sebesar 3,32. Terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, dan memiliki kemampuan dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
2. Pengembangan karir di Biro SDM Polda Gorontalo diukur dengan empat dimensi yaitu perencanaan karir, pengembangan individu, dukungan organisasi, dan peran umpan balik. Masing-masing dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan delapan indikator dengan ketentuan satu indikator dengan dua pernyataan pengukuran. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel pengembangan karir dinyatakan berada pada kategori kurang baik dengan nilai sebesar 3,37. Terdapat indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang, pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami, peranan dan bimbingan pimpinan dan departemen SDM, dan upaya umpan balik yang pegawai terima relevan dan bermanfaat untuk pengembangan karir.
3. Semangat kerja di Biro SDM Polda Gorontalo diukur dengan tiga dimensi yaitu produktivitas karyawan, tingkat kehadiran dan berkurangnya kegelisahan. Masing-masing dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan delapan indikator secara keseluruhan. Hasil deskriptif variabel semangat kerja dinyatakan berada pada kategori kurang baik dengan nilai sebesar 3,34. Terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, cuti, sakit, dan ketenangan dalam bekerja.
4. Kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo diukur dengan lima dimensi yaitu kompetensi, profesionalisme, akuntabilitas, pelayanan publik, dan pengembangan SDM. Masing-masing dimensi telah dilakukan pengukuran dengan menggunakan lima belas indikator secara keseluruhan. Hasil deskriptif variabel kinerja pegawai dinyatakan berada pada kategori kurang baik dengan nilai sebesar 3,37. Terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu memiliki sertifikasi dan pelatihan yang diikuti, memiliki penilaian kompetensi berbasis uji teknis, manajerial dan sosiokultural, kepuasan pengguna layanan, memiliki waktu penyelesaian administrasi kepegawaian, memiliki pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir, memiliki presentase promosi berdasarkan merit, dan memiliki pelaksanaan pengukuran kinerja individu dan organisasi.

5. Besar pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja di Biro SDM Polda Gorontalo baik secara langsung dan tidak langsung sebesar 59,8%
6. Besar pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja di Biro SDM Polda Gorontalo baik secara langsung dan tidak langsung sebesar 29,6%
7. Besar pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja di Biro SDM Polda Gorontalo secara simultan yaitu sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
8. Besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Polda Gorontalo yaitu sebesar 88,2% sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

## **SARAN**

1. Untuk meningkatkan kompetensi terutama dalam keahlian teknis dan mengidentifikasi dan pemecahan masalah disarankan untuk mengadakan pelatihan teknis secara rutin khususnya dalam penggunaan sistem informasi dan administrasi. Selain itu, perlu adanya pelatihan khusus terkait manajerial dan psikologi personel untuk meningkatkan efektivitas dalam pembinaan SDM. Program sertifikasi juga dapat diterapkan agar pegawai memiliki standar kompetensi yang jelas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Mengenai pengembangan karir karena masih banyak pegawai yang merasa kurang mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir maka dalam proses pengembangan karir perlu dilakukan secara transparan dalam memberikan informasi mengenai jalur karir dan persyaratan promosi jabatan dengan menyediakan platform internal yang memuat informasi terkait peluang rotasi jabatan, pelatihan lanjutan, serta kriteria untuk kenaikan pangkat. Selain itu, perlu diterapkan sistem asesmen berbasis merit untuk memastikan bahwa pengembangan karir pegawai dilakukan secara objektif dan adil.
3. Dalam semangat kerja beberapa pegawai merasa kurang termotivasi dalam bekerja khususnya produktivitas dan pengelolaan stress kerja maka dapat diterapkan sistem penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik, misalnya dalam bentuk insentif, promosi, atau apresiasi dalam kegiatan internal. serta menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan kondusif.
4. Untuk kinerja pegawai dapat menerapkan sistem penilaian berbasis indikator kerja yang lebih terukur, sehingga pegawai memahami standar yang harus dicapai dalam pekerjaannya. Selain itu, perlu dilakukan monitoring berkala terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan efisien.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Meimoon Ibrahim, Yakup, Deby Rita Karundeng, Nirwan Isa. 2024. Analisis Pelatihan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasi dan Kerja Anggota Polisi Biro SDM Polda Gorontalo. DIMENSI, Volume 13 Nomor 2 : 339-351
- Yani Rosyani. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Di Gugus Edelweis Kecamatan Mande Cianjur. Universitas Pasundan.

- B.Silas., Adolfin., G.Lumintang. 2019. PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MARGA DWITAGUNA MANADO. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4630-4638
- S Syihab, M Razak , M Hidayat. 2020. PENGARUH SEMANGAT KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU. *Jurnal stienobel* Volume 17 Nomor 2 Juni 2020 Hal.194-204
- E Simangunsong dkk. 2023. PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*. Volume 23 Nomor 2, September 2023 Hal. 324-334
- Hatiyah , Muh. Said , Haeranah. 2022. PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUL –SEL. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Volume 3 Nomor 2 Hal. 185 – 192
- Bayu Nur Hendra Wiratama, E.Didik S, Epsilandri Septyarini. 2024. Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen. *Religion Education Sosocial Laa Roiba Journal*. Volume 6 Nomor 3 Halaman 1072-1085
- Cresida Febrianti, Elin Herlina, Ali Muhidin. 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 Nomor 3
- Djoko Subali, Raden Dewi Mutia Farida. 2021. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BAGIAN PERLENGKAPAN KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA CILEGON. *JURNAL BENING* VOLUME 8 NO (2)
- Astri Ayu Sagita Rani, Ansita Christiana. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)* Vol. 6/No. 2. Hal 13-24
- Oktaviani. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Productivity*, 1(1), 1–5
- F. Sambo. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA. Universitas Bosowa Makassar
- Wiwini Endra Wati Sarumaha, Yohanes Dakhi. (2021). PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 6 No 2
- Nikmatul Husna. 2022. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* Vol. 1 No. 2 Edisi Juli-Desember Hal. 189-193
- Rudiansyah, Hazmanan , Muis Fauzi Rambe. 2024. Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 7, Nomor 1 halaman 1-12