

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang

Jetmiko^{1*}, Benny Usman², Tri Sinarti³

¹Universitas PGRI Palembang, jetmikoko@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, trisinarti1976@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berencana untuk memutuskan dan menggambarkan hubungan antara pelaksanaan perwakilan pada Penilaian Daerah Kota Palembang Organisasi eksekutif dengan kemampuan, kemajuan kejuruan, dan tanggung jawab. Kajian ini menggunakan filosofi yang menjelaskan dan bersifat kuantitatif. Mengingat perhitungan nilai hubungan Pearson dan nilai alfa Cronbach, alat pemilah informasi dinyatakan sah dan dapat diandalkan. Pemeriksaan penggambaran informasi, relaps langsung yang berbeda, uji-t, uji-F, dan koefisien jaminan sepenuhnya digunakan dalam proses penyelidikan informasi. Investigasi relaps langsung yang berbeda memberikan kondisi $Y = 26,764 + 0,388 X_1 + 0,034 X_2 + 0,459 X_3$ dengan nilai R kuadrat 0,351, sesuai hasil. Jika H_0 ditolak dan H_a diakui, maka uji F antara Fhitung dan Ftabel menghasilkan Fhitung = 679,026 > Ftabel = 11,730 dengan tingkat kepentingan Ftabel = 0,000 sebesar 3,432 pada tingkat kepentingan ttabel = 0,000. Perhitungan penyelidikan informasi menunjukkan bahwa: (1) ada dampak positif antara kapabilitas dan eksekusi; (2) ada pengaruh positif antara peningkatan vokasi dan pelaksanaan; (3) ada pengaruh positif antara kewajiban dengan pelaksanaan; dan (4) ada pengaruh positif antara keahlian, kemajuan profesi, dan tanggung jawab secara bersama-sama terhadap pelaksanaan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Komitmen, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the relationship between competence, career advancement, and commitment to employee performance at the Palembang City Regional Tax Management Agency. The quantitative nature of this research uses a descriptive methodology. The information gathering tool is considered valid and reliable based on the purchase of Cronbach's alpha value and Pearson's correlation value. To analyze the information, t-test, F-test, coefficient of determination, multiple linear regression, description information analysis and t-test were all used. Based on the findings of multiple linear regression analysis, the resulting equation $Y = 26.764 + 0.388 X_1 + 0.034 X_2 + 0.459 X_3$ with an R squared value of 0.351. If H_0 is ignored and H_a is accepted, then the F test between Fcount and Ftable yields Fcount = 679.026 > Ftable = 11.730 with a significance level Ftable = 0.000 of 3.432 at a significance level ttable = 0.000. The results of the calculation of the information analysis show that (1) there is a positive influence between competence and performance, (2) there is a positive influence between career development and performance, (3) there is a positive effect between confidence on performance, and (4) there is a positive influence between competence, career development, and collective commitment to performance.

Keywords : Competence, Career Development, Commitment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari output faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi kerja atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia adalah



aset perusahaan yang paling berharga, sehingga penting untuk memaksimalkan produktivitas mereka dengan membina lingkungan dan kondisi kerja yang akan mendorong anggota staf untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka semaksimal mungkin dan menjadi lebih berdedikasi pada bisnis. Upaya perusahaan untuk mendorong kinerja karyawan menjadi fokus utama pengelolaan sumber daya manusia. Dalam sebuah bisnis atau organisasi, kinerja karyawan harus diperhitungkan untuk menentukan apakah pekerjaan karyawan telah diselesaikan dengan baik, khususnya melalui evaluasi kinerja karyawan.

Target, standar, umpan balik, peluang, fasilitas, motivasi, dan kompetensi adalah beberapa faktor yang disebutkan oleh Widodo (2015) yang berdampak pada kinerja. Berdasarkan tanggung jawab utama karyawan, sudah jelas bahwa bisnis memerlukan dukungan dari anggota staf yang kompeten dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap mereka. Karena pentingnya melakukan tugas-tugas mendasar ini, sangat tepat untuk memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan. Upaya Pemahaman Kemampuan Usaha dapat membantu organisasi dengan merekrut perwakilan yang memiliki apa yang diperlukan untuk kebutuhan bisnis. Penataan, persiapan, dan peningkatan profesi merupakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Soeprihanto (2019) yang berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Peningkatan profesi pada dasarnya berarti merampingkan dan naik ke tingkat berikutnya efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang termasuk dalam lingkup kegiatan pengelolaan sumber daya manusia.

Perusahaan pengelola pajak harus mampu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi yang dituntut konsumen di era persaingan yang ketat ini. sehingga organisasi pengelola pajak dapat bersaing dengan menawarkan pelayanan yang lebih baik. Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat membantu mereka berhasil dalam bekerja. Salah satu faktor mendasar yang dapat memengaruhi kinerja seseorang adalah tingkat komitmennya. Menurut Praptadi (2017), komitmen merupakan sikap yang berkaitan dengan kebanggaan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya dan rasa memiliki terhadap organisasi. Seorang karyawan harus termotivasi untuk memberikan kontribusi positif kepada organisasi ketika melakukan tugas-tugas organisasi.

Selain itu, di tempat kerja, dedikasi seseorang terhadap bisnis seringkali merupakan faktor penting dalam membina lingkungan yang kondusif bagi kerja produktif. Hanya dengan begitu bisnis dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Komitmen seseorang terhadap organisasi secara otomatis memburuk atau bahkan mungkin mulai menjelekkkan tempat kerja jika lingkungan kerja dalam organisasi tidak mendukung, seperti dalam kasus fasilitas yang buruk, rekan kerja yang tidak kooperatif, dan kurangnya jaminan dan keamanan sosial.

Faktor lain, seperti kinerja karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui yang lebih baik kerja, mampu mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat, akan bekerja lebih keras dan lebih teliti, dan akan lebih fokus jika perusahaan menawarkan pengembangan karir yang baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan pengembangan karir dan tingkat komitmen yang diharapkan dari mereka. Menurut Salahuddin (2014), pengembangan karir adalah hasil dari kinerja individu selama periode waktu dalam kaitannya dengan target atau tujuan yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya. Kompetensi hanyalah salah satu dari sekian banyak variabel yang dapat mempengaruhi pengembangan karir. Menurut Tagala (2018), keterampilan adalah kualitas yang

mendasari temperamen individu dan terkait dengan norma pelaksanaan yang lazim atau berhasil dalam suatu pekerjaan atau keadaan. Karena hal itu memengaruhi kemampuan sentral individu untuk mengurus bisnis, keterampilan mengambil peran penting. Keterampilan adalah sifat dasar dari seorang individu yang memberitahu cara terbaik untuk berpikir, bertindak dan bertindak dan kapasitas untuk mencapai tekad pada satu titik waktu. Menurut Sandberg (dalam Dewi et al., 2017), kemampuan dipandang sebagai kredit khusus, misalnya informasi dan kemampuan, yang digunakan untuk menunjukkan pameran dalam pekerjaan yang sedang diselesaikan. Mengingat beberapa makna kapabilitas yang telah dikemukakan, dapat dikatakan bahwa kapabilitas adalah panduan dari kapasitas perwakilan terhadap kualitas pekerjaan yang dia sampaikan, khususnya kapasitas untuk melakukan atau menyelesaikan tugas atau tugas mengingat kemampuan dan informasi serta dijunjung tinggi oleh sikap kerja yang diharapkan oleh pementasan. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalitas dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling penting.

Badan Pendapatan Daerah didirikan di atas Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang, yang bertanggung jawab untuk mengelola semua masalah yang terkait dengan pendapatan, termasuk penilaian dan pemungutan pajak dan retribusi daerah serta pendapatan daerah lainnya yang termasuk dalam lingkungannya. Pemerintah Kota Palembang sesuai dengan peraturan perundang-undangan setempat. Kecamatan Ilir Barat I, Jalan Merdeka No. Sumsel: Palembang 21. Berdasarkan pantauan, peneliti Badan Pengelola Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang mengidentifikasi masalah yang perlu dibenahi instansi yaitu menurunnya kinerja pegawai yang melayani sebagai landasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, peningkatan karir, dan komitmen yang kuat. Karyawan harus memperkuat hubungan kerja mereka untuk menyelesaikan tugas dan tujuan organisasi karena kinerja di antara rekan kerja terkadang dikritik sebagai di bawah standar.

Penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Perpajakan Daerah Kota Palembang” berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas.

Tujuan penelitian didasarkan pada bagaimana masalah itu dirumuskan. untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang dipengaruhi oleh kompetensi. 2). untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang dalam kaitannya dengan pengembangan karir mereka. 3). untuk mengetahui bagaimana komitmen Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang terhadap kinerja pegawai mempengaruhi kinerja tersebut. 4). untuk memastikan dampak gabungan dari kompetensi, peningkatan karir, dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang.

Studi Cesilia et al. tunjukkan itu. Pengaruh Disiplin Kerja, Penataan Profesi, dan Kapabilitas terhadap Eksekusi Representatif di Kantor Administrasi Pembiayaan (KPP) Pratama Manado Tahun 2017. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kapabilitas sangat mempengaruhi seberapa baik representatif eksekusi.

Demikian juga dengan review Danistya tahun 2018 berjudul *Impacts of Compensation, Whistleblowing Framework, and Authoritative Responsibility on Representative Execution in 2018* memberikan tambahan data. Penemuan



pemeriksaan menunjukkan bahwa pameran representatif sama sekali dipengaruhi oleh kepercayaan.

Dampak Peningkatan Keterampilan dan Vokasi pada Eksekusi Perwakilan di PT adalah judul laporan terbaru Susetyorini, Abdul Rahman. Surya Medistrindo dari Surabaya muncul dalam Logical Diary of the Workforce of Financial pada Juli 2018 Volume 07, Nomor 1. Penemuan eksplorasi menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan panggilan secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

B. KAJIAN TEORI

Kapasitas adalah sifat penting dari setiap individu yang terkait dengan langkah-langkah yang disinggung untuk kinerja yang tak tertandingi atau meyakinkan dalam suatu tugas atau keadaan. Sesuai Pedoman Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) tentang kemampuan usaha adalah satu-satunya kemampuan untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan yang meliputi porsi data, kemampuan dan pola pikir dalam bekerja.

Kapasitas adalah sesuatu yang dapat diantisipasi, dilihat, diharapkan, dan dievaluasi yang tercermin dalam perilaku kerja individu yang terdiri dari kombinasi data, kapasitas, dan pola pikir. Itu juga bisa diartikan sebagai faktor penentu bagi seseorang untuk menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2017), keterampilan pemahaman adalah dominasi dalam menyelesaikan suatu usaha tertentu dengan mempertimbangkan kapasitas, data dan dukungan mentalitas yang meminta pekerjaan. Kapasitas adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan tepat dan mengambil keuntungan dari mengingat hal-hal yang berhubungan dengan data, kemampuan, dan sikap. (mentalitas) (Edison, dkk. 2017).

Menurut Spencer, seperti yang dikutip Wibowo, juga mengatakan bahwa kemampuan adalah fondasi penting dari kualitas individu dan memberitahu cara terbaik untuk bertindak atau berpikir, melihat kondisi, dan mendukung rentang waktu yang signifikan. (Wibowo, 2017).

Dengan demikian, cenderung diduga bahwa kapabilitas adalah ciri khas yang digerakkan oleh seorang pekerja dalam bekerja dengan kapasitas, kemampuan dan informasi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas yang dibagikan untuk memberikan kinerja yang bermutu dan bernilai tinggi.

Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2018), kesuksesan profesional adalah peningkatan individu yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana permainan seumur hidup. Pengaturan kerja adalah siklus di mana seseorang memilih tujuan panggilan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Widodo (2015), mengemukakan pemikiran expert headway adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya ditunjukkan dengan perkembangan dalam sikap atau status panggilan seseorang sehingga mampu mengalahkannya persoalan, dan diperkuat dengan evaluasi karakter. pada individu, terutama pada pengalaman dan membangun. belakang mempersiapkan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Kadarisman (2012) peningkatan profesional dapat diartikan sebagai pekerjaan untuk menghilangkan batas-batas luar biasa, teoretis, tekad dan moral para delegasi sehingga mereka memiliki eksekusi kerja yang baik sehingga hasil yang ideal dapat dicapai. Satu lagi penilaian karir Menurut Hall dalam Gibson (1987) dalam Sutrisno (2019), khususnya pemahaman seseorang

dapat menguraikan sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pertemuan dan persiapan serta berhubungan dengan pekerjaan tunggal.

Menurut Rivai (2011) peningkatan karir adalah cara paling umum untuk memperluas kapasitas kerja individu yang dicapai untuk mencapai profesi yang ideal. Penataan profesi adalah interaksi yang dilakukan oleh masing-masing pekerja untuk membedakan dan melakukan apa pun yang diperlukan untuk mencapai tujuan panggilan mereka.

Istilah profesi juga dapat diartikan sebagai peningkatan dan kemajuan dalam kehidupan sehari-hari, posisi kerja, dll, pekerjaan yang memberikan kemajuan yang diharapkan. Soeprihanto (2019) menyatakan bahwa, suatu vokasi atau profesi menunjukkan pencapaian hasil selama bekerja dalam perkumpulan tersebut, yang seharusnya terlihat dari perkembangan wakil-wakil individu terhadap kedudukan dan kedudukannya dalam suatu perkumpulan.

Selanjutnya, cenderung diduga bahwa peningkatan profesi adalah suatu proses penataan kejuruan dengan kerja dan kemampuan yang dimiliki untuk membangun status seseorang dalam suatu perkumpulan yang bersangkutan..

Menurut Ria dan Darman (2017) Tanggung jawab adalah sikap dedikasi yang representatif terhadap organisasi, dengan tetap berada dalam organisasi, membantu mencapai tujuan yang berwenang dan keinginan untuk keluar dari organisasi dalam kondisi apapun.

Menurut Armstrong (2006) dalam Ria dan Darman (2017) Tanggung jawab adalah suatu keadaan dimana seorang individu dibatasi olehnya melalui kegiatan dengan pasti sehingga ia bertahan dalam latihan dan terlibat dengannya.

Menurut Robbins (2007) dalam Ria dan Darman (2017) tanggung jawab hierarkis dicirikan sebagai keadaan di mana perwakilan menyukai asosiasi tertentu dan tujuannya dan ingin mengikuti partisipasi dalam asosiasi itu.

Seperti yang ditunjukkan oleh Emron, Yohny, Imas (2017) tanggung jawab adalah suatu jenis jaminan atas sesuatu yang diterima dari wawasan, sehingga cenderung dinyatakan bahwa strategi yang layak lahir dari sebuah komitmen. Misalnya komitmen perusahaan atau organisasi tentang mutu. Dengan tanggung jawab yang kuat, pengurus berusaha membangun kerangka kerja dan pendukungnya agar kualitas yang siap sebagai nilai dapat dipahami. Dengan asumsi bahwa kualitas dipahami, klien ditakdirkan untuk dipenuhi. Konsekuensinya adalah bahwa tujuan organisasi atau asosiasi juga tercapai. Inilah pentingnya tanggung jawab.

Mengingat beberapa arti tanggung jawab hierarkis, pencipta dapat beralasan bahwa tanggung jawab otoritatif adalah mentalitas individu atau pekerja terhadap organisasi sebagai perilaku keandalan atau dedikasi untuk memenuhi dan membantu mencapai tujuan hierarkis.

Menurut Robbins (2016), eksekusi adalah berapa banyak tenaga yang dikeluarkan seseorang untuk pekerjaannya. Kinerja pekerja dipilih karena peningkatan kinerja perwakilan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Eksekusi adalah indikator dimana konsekuensi dari kewajiban wakil harus terlihat. Pelaksanaan perwakilan adalah pelaksanaan pekerjaan atau hasil pekerjaan yang dicapai oleh perwakilan dalam jangka waktu tertentu dalam melakukan tugas pekerjaan sesuai kewajiban mereka untuk mencapai tujuan hierarkis (Kusumawati, 2014).

Mangkunegara dalam Anastasia (2018) pelaksanaan adalah sesuatu yang didapat baik secara kualitas maupun jumlah yang dilakukan oleh seorang wakil untuk

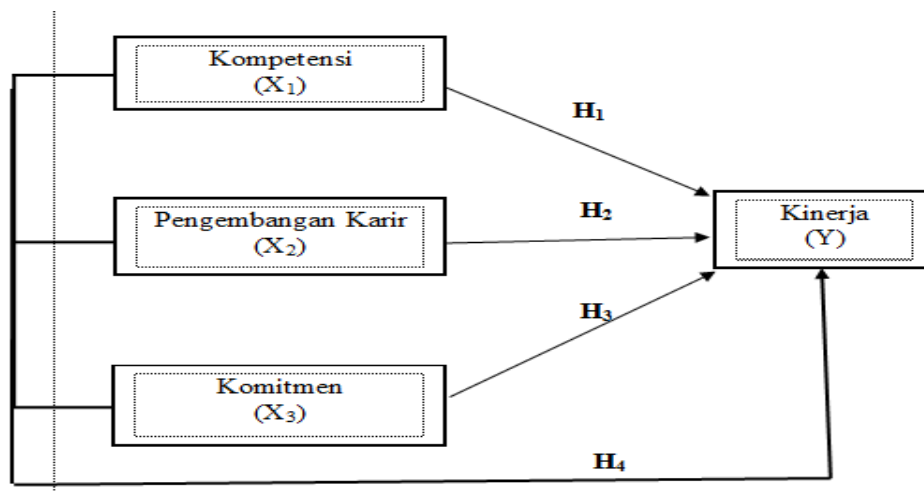


melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diturunkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, pekerja harus memiliki pilihan untuk meningkatkan kualitas dan jumlah diatur dalam terang pedoman organisasi. Sesuai Prawirosentono dalam Sutrisno (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh orang perseorangan atau perkumpulan dalam suatu persekutuan menurut keahliannya masing-masing dan kewajibannya untuk mencapai tujuan persekutuan yang bersangkutan secara sah dengan tidak mengabaikan hukum dan etika serta moral.

Sementara itu, menurut Yohana (2017) mencirikan pelaksanaan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kumpulan dalam persekutuan baik secara subyektif maupun kuantitatif sesuai dengan kekuatan, kewajiban masing-masing dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi. perkumpulan yang bersangkutan secara sah, tidak mengindahkan hukum dan sesuai etika serta moral.

Menilik beberapa pengertian yang disepakati oleh para pejabat pelaksana mengenai hal tersebut, maka cenderung dapat diduga bahwa pameran adalah hasil kerja yang dilakukan dalam jumlah dan kualitas atau tingkah laku yang sungguh-sungguh yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban dan pekerjaannya di dalam negeri. organisasi.

Menurut Sugiyono (2017) Merekomendasikan bahwa sistem penalaran diterapkan tentang bagaimana hipotesis terhubung dengan faktor-faktor yang telah diakui sebagai masalah. Sistem yang sangat cerdas secara hipotetis akan menjernihkan hubungan antara faktor-faktor yang akan dipertimbangkan. Dari perenungan di atas dapat digambarkan struktur pemikiran sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1: Kompetensi

X2: Pengembangan Karir

X3: Komitmen

Y: Kinerja Pegawai

Gambar menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Kompetensi (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Komitmen (X₃) sebagai variabel bebas. Kompetensi, pengembangan karir dan komitmen merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Spekulasi adalah solusi tidak permanen untuk definisi masalah eksplorasi. Dimana definisi masalah pemeriksaan telah dinyatakan sebagai kalimat pertanyaan. Dikatakan secara singkat, karena jawaban yang diberikan bergantung pada hipotesis penting, bukan berdasarkan fakta yang sebenarnya diperoleh melalui pengumpulan informasi. Jadi spekulasi bisa juga dinyatakan sebagai tanggapan hipotetis terhadap perincian masalah pemeriksaan, belum merupakan jawaban pasti.

Menurut Sugiyono (2020) spekulasi eksplorasi adalah langkah ketiga menuju penelitian, setelah ilmuwan menyajikan premis dan struktur hipotetis. Namun, harus dicatat bahwa hanya satu dari setiap ilmuwan aneh yang perlu memikirkan spekulasi. Eksplorasi dan pemeriksaan ilustrasi sering tidak harus mencari tahu spekulasi.

Berdasarkan tinjauan rumusan masalah yang ada, maka hipotesis diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh kemampuan terhadap penyajian Beban Wilayah Kota Palembang Perwakilan Pengurus Organisasi.
- H2 : Diduga ada dampak peningkatan vokasi terhadap penyajian Beban Wilayah Kota Palembang Perwakilan Organisasi Pengurus.
- H3 : Diduga ada pengaruh tanggung jawab terhadap pemaparan Penilaian Wilayah Kota Palembang wakil-wakil pengurus.
- H4 : Diduga ada dampak serentak keterampilan, peningkatan profesi dan kewajiban terhadap presentasi wakil walikota Kota Palembang Pengurus Organisasi

C. METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan adalah pendekatan pemeriksaan kuantitatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2021), strategi eksplorasi kuantitatif adalah metode penelitian berbasis positivis yang digunakan untuk berkonsentrasi pada populasi atau pengujian tertentu. Ini melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dan metode statistik dan kuantitatif untuk menganalisis data tersebut untuk menguji hipotesis yang sudah ada sebelumnya. Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang yang terletak di Jalan Merdeka No. menjadi tempat penelitian ini. Penelitian dilakukan pada tanggal 5 Desember sampai dengan 19 Desember 2022 di 21 Kelurahan 19 Kecamatan Bukit Kecil Kota Palembang. Data dari kedua sumber primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Total peserta dalam penelitian ini adalah 219 orang, dan karena margin kesalahan 0 poin 1 (10 persen), maka ada 68 poin 65 sampel, yang dibulatkan menjadi 69 peserta. Metode pengambilan sampel adalah teknik menurut Sugiyono (2020). memilih sampel yang akan digunakan dalam pengambilan sampel.

Strategi pengujian yang berbeda digunakan dalam eksplorasi. Pemeriksaan kemungkinan dan pemeriksaan non-kemungkinan adalah dua kelas utama di mana strategi pengujian dapat dipisahkan. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi yang penting, karena dapat disimpulkan dari gambaran informasi yang diberikan sebelumnya. Seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2021), ada dua faktor yang harus dicermati, secara spesifik: a). Faktor bebas (variabel otonom) adalah variabel yang mempengaruhi atau bekerja sebagai pendorong untuk perbaikan variabel dependen (terikat). Kapabilitas sebagai variabel, peningkatan vokasi, dan tanggung jawab merupakan faktor bebas (X) dalam ulasan ini. B). Variabel dependen, atau disebut "variabel dependen", adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau dihasilkan dari faktor bebas. Pelaksanaan representatif yang merupakan variabel Y dalam penelitian ini adalah variabel dependen. Survei dan



dokumentasi adalah strategi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam ulasan ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karena nilai uji t adalah 5%, maka dapat dipastikan bahwa apa yang terjadi dapat berlaku untuk populasi secara keseluruhan.

Berikut adalah hasil dari uji t yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.764	7.799		3.432	.001
	Kompetensi	.388	.100	.388	3.866	.000
	Pengembangan Karir	.034	.160	.022	.214	.000
	Komitmen	.459	.095	.487	4.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Program SPSS 26.00 (2022)

Dilihat dari tabel, besar nilai antara Skill (X1) dan Execution (Y) adalah 0.000. Karena nilainya di bawah 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diakui. H0 ditolak dan Ha diakui sedangkan nilai kepentingan antara faktor Peningkatan Profesi (X2) dan Eksekusi (Y) adalah 0,000, artinya nilainya di bawah 0,05. Selain itu, 0,000 yang lebih sederhana dari 0,05 dan menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diakui, merupakan nilai kritis antara faktor Tanggung Jawab (X3) dan Eksekusi (Y). Dengan cara ini sangat mungkin beralasan bahwa Kemampuan (X1), Peningkatan Panggilan (X2), dan Tanggung Jawab (X3) semua pada dasarnya mempengaruhi Eksekusi (Y). Uji sinkron mencari tahu apakah faktor-faktor bebas sama-sama mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji F ini, 5% digunakan sebagai nilai kritis.

Tabel Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.026	3	226.342	11.730	.000 ^b
	Residual	1254.279	65	19.297		
	Total	1933.304	68			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi, Pengembangan Karir

Sesuai tabel, nilai signifikansi antara Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,000 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 dan H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen (X3) semuanya memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja (Y) secara bersamaan.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikan 0,000 t tabel (2.120) pada tingkat kepentingan 5% seharusnya dapat dilihat pada konsekuensi uji spekulasi (uji t) antara faktor Capability (X1) dan Execution (Y). Ini menunjukkan bagaimana eksekusi pekerja dipengaruhi oleh kemampuan. Hasil Sinopsis Model R sq\ tersusun yang bernilai 0,765 menunjukkan besarnya pengaruh Skill terhadap Eksekusi. Nilai ini menunjukkan pengaruh variabel skill terhadap eksekusi sebagai rate, yaitu sebesar 76,5 persen. Sedangkan faktor terkait non-kemampuan mempengaruhi kelebihan 23,5% populasi. Dalam ulasan ini, kemampuan dan eksekusi pekerja dapat dibandingkan. Penemuan pemeriksaan menunjukkan bahwa kemampuan secara mendasar memengaruhi eksekusi perwakilan. Sesuai penelitian, kebetulan saja, sebagian dari penggambaran yang masuk akal tentang apa arti keterampilan bagi hasil bisnis seseorang adalah tepat; Namun, untuk situasi ini penekanannya ada pada perwakilan yang berfungsi dengan baik. Dengan demikian, cenderung diduga bahwa kemampuan dapat mempengaruhi pameran yang ideal.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Konsekuensi dari uji spekulasi (uji t) menunjukkan bahwa pada tingkat kepentingan 5% terdapat hubungan yang sangat besar antara faktor Peningkatan Profesi (X2) dan Eksekusi (Y) sebesar 0,000 t tabel (1,671). Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan yang cakap mempengaruhi efisiensi tenaga kerja. Sedangkan hasilnya tertulis Sinopsis Model R sq\ memiliki nilai sebesar 0,361, artinya tingkat komitmen terhadap dampak faktor peningkatan karir terhadap kinerja sebesar 36,1 persen, hal ini tidak mencerminkan besarnya pengaruh peningkatan karir terhadap kinerja secara tepat. Sedangkan sisanya 63,9 persen dipengaruhi oleh faktor selain kemajuan profesi. Kemiripan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan yang representatif dan kemajuan profesi. Konsekuensi dari pemeriksaan menunjukkan bahwa peningkatan panggilan membuat komitmen yang sangat besar terhadap kinerja pekerja. Mengingat eksplorasi, kebetulan saja, beberapa gambaran di atas yang masuk akal tentang apa arti peningkatan karir bagi hasil bisnis seseorang adalah tepat; Namun, untuk situasi ini lebih ditekankan pada perwakilan yang memiliki entertainer yang solid. Sehingga cenderung beralasan bahwa peningkatan profesi dapat mempengaruhi terselenggaranya pameran.

Pengaruh Komitmen (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Nilai signifikansi sebesar 0,000 t tabel (3,162) pada taraf signifikansi 5% dapat dilihat pada hasil pengujian hipotesis (uji t) antara variabel Komitmen (X3) dan variabel Kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bagaimana komitmen mempengaruhi produktivitas pekerja. Output dari Summary Model R sq\ tertulis yang memiliki nilai 0,804 dan menunjukkan kontribusi variabel komitmen terhadap pengaruh variabel kinerja sebesar 80,4 persen, menunjukkan besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja. Sebaliknya, faktor lain selain komitmen mempengaruhi sisanya sebesar 19%. Menurut temuan studi tersebut, komitmen secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen dan kinerja karyawan serupa di seluruh penelitian ini. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan komitmen, sesuai temuan



penelitian dari analisis dan uraian pembahasan di atas. Dalam hal ini, penekanannya lebih pada karyawan yang memberikan kinerja yang kuat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen dapat berdampak pada produk akhir.

Pengaruh Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komitmen (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y).

Hasil output koefisien korelasi variabel Kompetensi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,544 yang berada di antara 0,40 dan 0,599. Hal ini menunjukkan korelasi sedang antara Kompetensi (X1) dan Kinerja (Y). Kemudian digunakan rentang 0,60-0,799 untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan betapa eratnya hubungan antara Kinerja (Y) dan Pengembangan Karir (X2). Dan nilai 0,450 untuk variabel Komitmen menunjukkan bahwa itu jatuh antara 0,40 dan 0,599. Hal ini menunjukkan korelasi sedang antara komitmen (X3) dan kinerja (Y).

Temuan analisis tersebut menghasilkan nilai R Square (R²) sebesar 0,351 atau 35,1 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,351; sisanya (100 persen - 35,1 persen) = 64,9 persen dipengaruhi oleh variabel di luar cakupan penelitian ini.

Pada penelitian ini, hasil perbandingan pengaruh pengujian F secara simultan atau bersama-sama antara variabel Kompetensi (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja (Y) menghasilkan nilai 0,000.

E. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dengan cara yang dijelaskan di bawah ini menggunakan temuan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya: Ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 dari hasil pengujian hipotesis (uji t) antara variabel kompetensi (X1) dan kinerja (Y)..

Setelah menyelidiki masalah ini, para peneliti membuat rekomendasi berikut.

1. Pegawai Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang harus mengembangkan kompetensi yang baik dengan mempererat tali silaturahmi antara pimpinan instansi dan pegawai, meningkatkan komunikasi, saling menjaga, dan saling menghormati agar interaksi selalu positif.
2. Di Badan Pengelola Pajak Daerah Kota Palembang, kompetensi dan peningkatan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja; oleh karena itu, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal, lingkungan tempat kerja harus diperbaiki.
3. Karyawan sering mengikuti sesi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan harga diri mereka agar menjadi pekerja profesional. Mereka juga perlu meningkatkan pengembangan karir serta meningkatkan keahlian dan kreativitas dalam menjalankan tugasnya.
4. Karena lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif dan signifikan bagi pegawai, maka Kepala Badan diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam hal pengembangan kompetensi dan karir agar kinerja pegawai meningkat secara optimal.

Gagasan yang diberikan para ilmuwan setelah menganalisis masalah ini adalah:

1. Tenaga Kerja Pemprov Kota Palembang Organisasi pengurus perlu membuat kemampuan besar dengan membangun hubungan yang lebih baik antara kepala kantor dan perwakilan, selanjutnya mengembangkan korespondensi, saling

- menjaga dan saling memperhatikan sehingga korespondensi umumnya berjalan sesuai rencana.
2. Peningkatan kemampuan dan vokasi secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan di Kantor Wilayah Kota Palembang, sehingga pelaksanaan yang representatif dapat meningkat secara ideal, lebih mengembangkan tempat kerja dan profesionalisme yang lebih baik adalah fundamental.
 3. Pegawai perlu meningkatkan pengembangan karir, meningkatkan keahlian dan kreatifitas dalam melaksanakan tugasnya, sering mengikuti pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas diri untuk menjadi pegawai yang profesionalisme.
 4. Kepala Badan sebagai pemimpin diharapkan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja dalam hal kompetensi dan pengembangan karir agar kinerja pegawai semakin meningkat secara optimal, karena lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif dan signifikan bagi pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Cesilia et al. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Pratama Manado.
- Danisty. (2018). Pengaruh Remunerasi, Whistleblowing System, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Praptadi. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Tesis UNDIP.
- Shalahuddin, M dan Rosa A.S. (2014). Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek. Bandung: Informatika.
- Soeprihanto, John. (2019). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susetyorini, Abdul Rahman. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo di Surabaya. Vol. 07, No. 01.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar

