THE INFLUENCE OF DEVELOPMENT CAREERS AND EMPOWERMENT TO THE COMPETENCE OF EMPLOYEES TROUGH PROFESSIONAL WORK (Studi Of Teaching staff in the Neigborhood of Engineering Faculty Diponegoro University Semarang)

Rudiyanto [1)], **Patricia Dhiana Paramita** [2)], **Moh. Mukeri Warso** [3)]
[1)] Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang
[2),3)] Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang

Abstract

This study aims to identify and explain the effect of workload and work towards the empowerment of employees through the competence of professionalism in the Faculty of Engineering, University of Diponegoro in Semarang.

Samples are 53 respondents. The sampling technique in this study using a study population as all employees of educational personnel in the FT Undip taken as samples at 53 employees. Methods of data analysis using multiple linear regression.

The results showed that there was a significant influence between the variables of career development towards professionalism is evidenced by the t value of 4.718> t table of 1.6753 and a probability value of 0.000 <significance level of 5% or 0.05. There was a significant influence between the variables of empowerment work towards professionalism is evidenced by the t value of 2.519> t table of 1.6753 and a probability value of 0.015 <significance level of 5% or 0.05. There was a significant influence between the variables of Career Development and Empowerment Working simultaneously on Professionalism Working evidenced by the calculated F value of 38.205> F table by 3.18 and the probability value of 0.000 is smaller than the significance level of 5% or 0.05. There was a significant influence between the variables of the Career Development Job Professionalism evidenced by the t value of 2.572> t table of 1.6759 and a probability value of 0.013 <significance level of 5% or 0.05. There was a significant influence between the variables of the Competence Employee Empowerment Work evidenced by the t value of 3.214> t table of 1.6759 and a probability value of 0.002 <significance level of 5% or 0.05. There was a significant influence between the variables Competencies Professionalism Working towards Employees evidenced by the t value of 3.579> t table of 1.6759 and a probability value of 0.001 <significance level of 5% or 0.05.

Keywords: workload, work empowerment, professionalism and competence of the employees.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh pengembangan karier dan pemberdayaan kerja terhadap kompetensi pegawai melalui profesionalisme kerja di lingkungan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro Semarang.

Sampel penelitian sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi karena semua pegawai tenaga kependidikan di FT Undip diambil sebagai sampel penelitian yaitu 53 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap profesionalisme kerja dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,718 > t tabel sebesar 1,6753 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh signifikan antara variabel pemberdayaan kerja terhadap profesionalisme kerja dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,519 > t tabel sebesar 1,6753 dan nilai probabilitas sebesar 0,015 < taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Kerja secara simultan terhadap Profesionalisme Kerja dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 38,205 > F tabel sebesar 3,18 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Profesionalisme Kerja dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,572 > t tabel sebesar 1,6759 dan nilai probabilitas sebesar 0,013 < taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh signifikan antara variabel Pemberdayaan Kerja terhadap Kompetensi Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,214 > t tabel sebesar 1,6759 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 < taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh signifikan antara variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kompetensi Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,579 > t tabel sebesar 1,6759 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 < taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Kata kunci : pengembangan karier, pemberdayaan kerja, profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai.

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah mendorong transparansi dan tuntutan hak asasi manusia. Tidak satupun negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang, menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Jaclyen Tielung, 2013: 180).

Begitu pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja pegawai adalah profesionalisme kerja.

Profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai, dan kemampuan dalam meningkatkan masyarakat untuk tunbuh dan berkembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat pada prosedur administrasi, bersifat fleksibel serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada

kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik (Abubakar Watimena, 2007). Dengan demikian, semakin baik penerapan pengembangan karir di instansi akan berpengaruh pada peningkatan profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai adalah pemberdayaan karyawan. Menurut Judge dalam Ari Fadzilah (2006) mengatakan bahwa pemberdayaan selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi.

Fenomena yang telah penulis amati pada lingkungan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro Semarang antara lain penempatan pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana mestinya. Kebutuhan pegawai yang berkompeten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan perasaan jenuh. Mengapa kecenderungan demikian bisa terjadi pada lingkungan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro Semarang, adakah semua ini berpangkal dari faktor ketidaksesuaian pemberdayaan kerja pegawai tersebut dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang ada sehingga minat/motivasi kerja menurun, ataukah karena distribusi pegawai pada unit kerja belum mengacu pada kebutuhan organisasi/instansi yang sebenarnya sementara dalam hal sarana dan prasarana/infrastruktur sudah sangat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Penembangan Karir

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Henry Simamora, 2006) Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan kegiatan secara formal untuk peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuaan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar dapat memastikan bahwa

orang-orang yang berkualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia ketika dibutuhkan, dengan demikian perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dan mantap akan membantu karyawan dan organisasi dalam meraih sukses.

Menurut Andrew J. Dubrin (1982) dalam Anwar Prabu (2004) dikemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi kerja agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pemberdayaan Kerja

Conger dan Kanungo (1988) dalam Yukl (2010) mendefinisikan pemberdayaan sebagai konsep motivasional dari *self-efficacy*. Pemberdayaan menurut mereka merupakan proses untuk meningkatkan perasaan *self-efficacy* diantara anggota-anggota organisasi melalui identifikasi yang mendorong ketidakberdayaan dan menyingkirkan hal-hal tersebut melalui praktek organisasi formal dan teknikteknik informal dengan menyediakan informasi. Menurut Appelbaum & Hare (2004) *self-efficacy* adalah hasil proses menimbang, mengintegrasikan dan mengevaluasi informasi tentang kemampuan diri sendiri yang akan mempengaruhi pilihan dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa sumber dari keyakinan pada *selfefficacy* ada 4 (empat) yaitu : pengalaman, modeling/contoh dari orang lain, pengaruh lingkungan dan kondisi psikologis. Seseorang yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi akan mudah untuk diberdayakan. Hal senada dikemukakan oleh Coleman (2006) bahwa karyawan yang terberdaya akan bekerja untuk diri sendiri tanpa merasa diperintah oleh atasan dan bertanggung jawab terhadap hasil dan kariernya. Ini berarti motivasi berasal dari diri sendiri dan didasarkan pada kebutuhan *self-efficacy*.

Profesionalisme Kerja

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, yang dalam bahasa inggris, *professio* memiliki arti *A vocation or occupation reguiring advanced training in some liberal art or science and usually involving menthal rather than manual work, as teaching engineering, writin*. Dari kata profesional tersebut lahir arti *professional quality*, atau status. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya, keahlian dan kemampuan aparat mereflesikan arah dan tujuan yang ingin

dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima, maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Sedarmayanti (2004:77) menyebutkan bahwa profesionalisme adalah seorang pekerja yang terampil atau cakap dalam bekerja dan dituntut menguasai visi yang mendasari keterampilannya serta memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karya.

Pandangan lain seperti Siagian (2000:163), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat tersebut memerlukan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrument pemutakhiran. Pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparat memungkinkannya untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Kemampuan dan keahlian yang terbentuk juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel. (Hessel Nogi S.T, 2005:225-226).

Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009: 308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhiorang lain melalui strategi membujukdan memengaruhi. Menurut Grote dalam Pramudyo (2010), kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

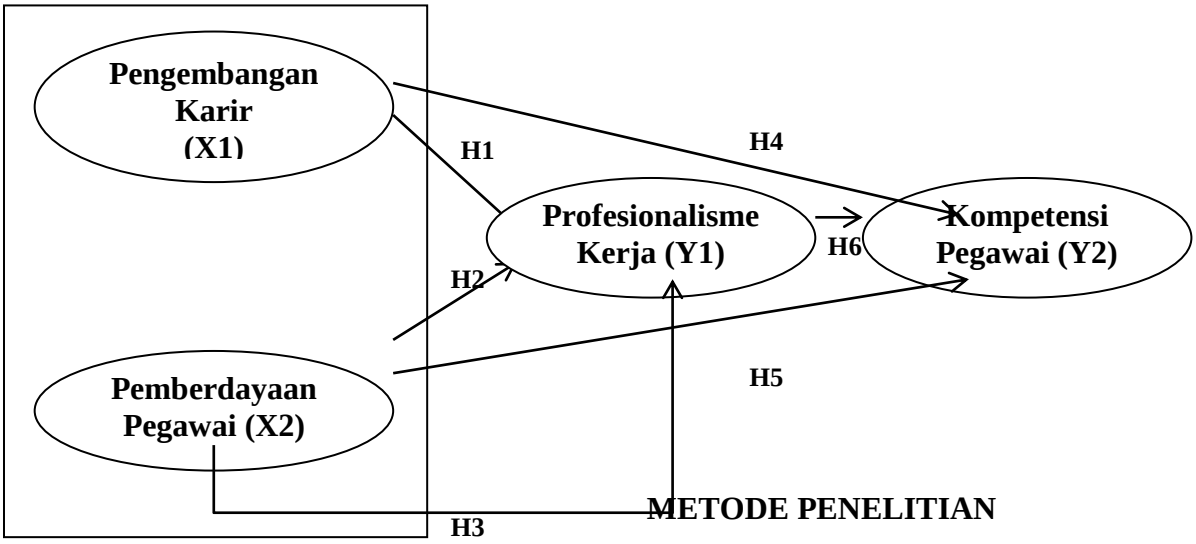
Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu :

1. Motif
2. Watak
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Ketrampilan

Kerangka Pemikiran Teoristis

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

H1 : pengembangan karir berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja.

H2 : pemberdayaan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja.

H3 : Pengembangan karir dan pemberdayaan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja.

H4 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai.

H5 : Profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas / independen yaitu, Pengembangan karir (X1) dan pemberdayaan kerja (X1).
2. Variabel intervening yaitu, profesionalisme kerja (Y1).
3. Variabel dependen yaitu, kompetensi pegawai (Y2).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua pegawai lingkungan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro Semarang sebanyak 53 orang. Melihat jumlah populasi penelitian kurang dari 100 maka mengacu pada Suharsimi Arikunto (2006) menyatakan bahwa apabila jumlah

populasi penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Berdasarkan pernyataan tersebut maka jumlah sampel penelitian sebanyak 53 responden.

Jenis dan Sumber Data

Informasi / data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder. Data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

   Data Primer adalah Data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Sekaran, 2011: 242). Data primer ini peneliti mendapatkan dengan memberikan daftar pertanyaan pada responden berupa kuesioner.

b. Data Sekunder

   Data sekunder adalah Data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, dari sumber publikasi atau nonpublikasi entah di dalam atau luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peniliti (Sekaran, 2011, 245). Sumber-sumber data sekunder dapat berupa buku-buku panduan tentang pemasaran jasa, literatur-literatur, serta jurnal penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertkanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan, yang diajukan untuk memperoleh data yang lebih autentik.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik berupa uji multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, regresi linier berganda, analisis jalur (*path analysis*), pengujian *goodness of fit* (uji model) baik parsial maupun simultan serta koefisien determinasi.

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,812	Reliabel
Pemberdayaan Kerja	0,783	Reliabel
Profesionalisme Kerja	0,846	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,825	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,600, hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliable (handal).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan menggunakan software SPSS dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (df=n-2 = 53-2=51) sebesar 0,2706 sebesar seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Pengembangan Karir

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.704	0.2706	Valid
2	X1.2	0.669		Valid
3	X1.3	0.562		Valid
4	X1.4	0.646		Valid
5	X1.5	0.446		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4.10
Uji Validitas Pemberdayaan Kerja

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,628	0.2706	Valid
2	X2.2	0,580		Valid
3	X2.3	0,547		Valid
4	X2.4	0,584		Valid
5	X2.5	0,499		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4.11
Uji Validitas Profesionalisme Kerja

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,717	0.2706	Valid
2	Y1.2	0,768		Valid
3	Y1.3	0,699		Valid
4	Y1.4	0,646		Valid
5	Y1.5	0,474		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4.12
Uji Validitas Kompetensi Pegawai

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y2.1	0,749	0.2706	Valid
2	Y2.2	0,675		Valid
3	Y2.3	0,725		Valid
4	Y2.4	0,434		Valid
5	Y2.5	0,603		Valid

Sumber: Data diolah, 2016

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik Cronbach.Alpha (□) suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha> 0,600.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,812	Reliabel
Pemberdayaan Kerja	0,783	Reliabel
Profesionalisme Kerja	0,846	Reliabel
Kompetensi Pegawai	0,825	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2016

c. Uji Normalitas

Untuk mengetahui secara detail apakah data tersebut berdistribusi normal, maka dapat dilihat pada Uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.14
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan Karir	Pemberdayaan Kerja	Profesionalisme Kerja	Kompetensi
N		53	53	53	53
Normal Parameters[a,b]	Mean	3,7396	4,1170	3,9208	4,0755
	Std. Deviation	,50320	,52247	,57424	,54240
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,140	,140	,136
	Positive	,100	,098	,081	,105
	Negative	-,108	-,140	-,140	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		,784	1,019	1,018	,990
Asymp. Sig. (2-tailed)		,570	,250	,252	,281

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Model Pertama : Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15
Uji Multikolinieritas Model Pertama

No.	Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0.577	1.734	Bebas Multikolinieritas
2	Pemberdayaan Kerja	0.577	1.734	Bebas Multikolinieritas

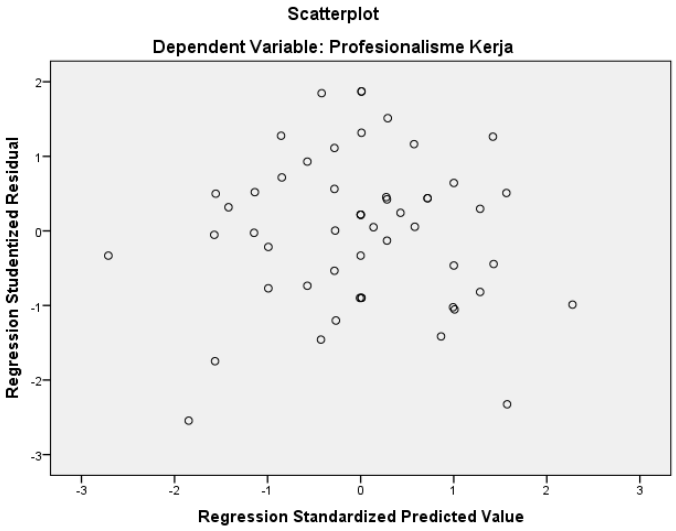
Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan angka tollerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil pengujian heteroskedastititas:

Gambar 4.3
Scatterplot Model Pertama



Sumber: Output SPSS, 2016

Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Secara umum formulasi dari analisis regresi dapat ditulis sebagai berikut:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Berganda Model Pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,228	,434		,524	,602		
	Pengembangan Karir	,631	,134	,553	4,718	,000	,577	1,734
	Pemberdayaan Kerja	,324	,129	,295	2,519	,015	,577	1,734

a. Dependent Variable: Profesionalisme Kerja

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.16 persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$Y_1 = 0{,}228 + 0{,}631\ X_1 + 0{,}324\ X_2 + e$

Keterangan :

Y_1 = Profesionalisme Kerja

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Pemberdayaan Kerja

Uji Hipotesis Model Pertama

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Profesionalisme Kerja

   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 4,718 > t tabel (df=n-k=53-2=51) sebesar 1,6753 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Profesionalisme Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Pemberdayaan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja

   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,519 > t tabel (df=n-k=53-2=51) sebesar 1,6753 dan nilai probabilitas sebesar 0,015 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Pemberdayaan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua dapat diterima.

Uji F Model Pertama

Tampilan uji F pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Kerja terhadap Profesionalisme Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.17
Tampilan (Output) Uji F Model Pertama

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,365	2	5,182	38,205	,000[b]
	Residual	6,782	50	,136		
	Total	17,147	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Kerja, Pengembangan Karir

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 38,205 > F tabel (df1=2; df2 = 50) sebesar 3,18 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme Kerja secara simultan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi Model Pertama

Nilai determinasi pada model pertama ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tampilan berikut :

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi Model Pertama

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777[a]	,604	,589	,36830

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Profesionalisme Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted* R^2) adalah 58,9% artinya persen variasi dari semua variabel bebas (Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Kerja) dapat menerangkan Profesionalisme Kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Model Kedua : Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Kerja, dan Profesionalisme Kerja terhadap Kompetensi Pegawai

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas Model Kedua

No.	Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0.399	2.506	Bebas Multikolinieritas
2	Pemberdayaan Kerja	0.512	1.954	Bebas Multikolinieritas
3	Profesionalisme Kerja	0.396	2.528	Bebas Multikolinieritas

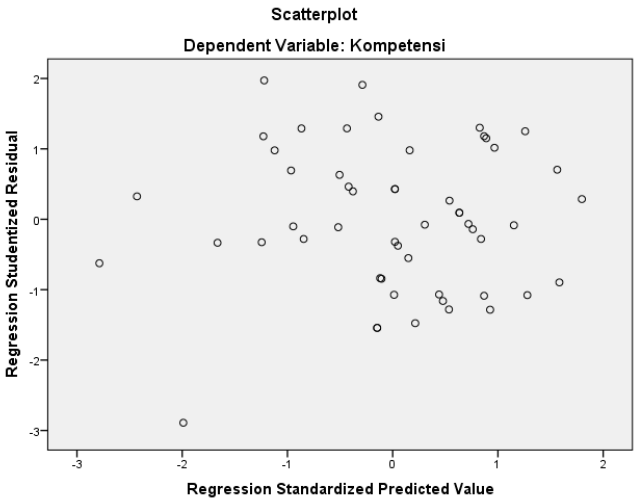
Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas karena nilai VIF < 10 dan angka tollerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil pengujian heteroskedastititas model kedua regresi yang dilihat pada tabel berikut :

Gambar 4.4
Scatterplot Model Kedua



Sumber: Output SPSS, 2016

Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Tabel 4.20
Analisis Regresi Berganda Model Kedua

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,163	,319		,510	,612		
	Pengembangan Karir	,303	,118	,281	2,572	,013	,399	2,506
	Pemberdayaan Kerja	,322	,100	,310	3,214	,002	,512	1,954
	Profesionalisme Kerja	,371	,104	,393	3,579	,001	,396	2,528

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.20 persamaan regresi model pertama adalah sebagai berikut:

$Y_2 = 0{,}163 + 0{,}303\ X_1 + 0{,}322\ X_2 + 0{,}371\ Y_1 + e$

Keterangan :

Y_2 = Kompetensi Pegawai

Y_1 = Profesionalisme Kerja

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Pemberdayaan Kerja

Uji Hipotesis Model Kedua

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kompetensi Pegawai

   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 2,572 > t tabel (df=n-k=53-3=50) sebesar 1,6759 dan nilai probabilitas sebesar 0,013 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, , hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kompetensi Pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keempat dapat diterima.

2. Pengaruh Pemberdayaan Kerja terhadap Kompetensi Pegawai

   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,214 > t tabel (df=n-k=53-3=50) sebesar 1,6759 dan nilai probabilitas sebesar 0,002 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Pemberdayaan Kerja terhadap Kompetensi Pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kelima dapat diterima.

3. Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kompetensi Pegawai

   Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 3,579 > t tabel (df=n-k=53-3=50) sebesar 1,6759 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 < taraf signifikansi 5% atau 0,05, hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Profesionalisme Kerja terhadap Kompetensi Pegawai, berdasarkan hasil tersebut hipotesis keenam dapat diterima.

Uji F Model Kedua

Tampilan uji F model kedua yaitu pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kompetensi Pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.21
Tampilan (Output) Uji F Model Kedua

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,727	3	3,909	53,633	,000[b]
	Residual	3,571	49	,073		
	Total	15,298	52			

a. Dependent Variable: Kompetensi

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Pemberdayaan Kerja, Pengembangan Karir

Dari tabel 4.21 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 53,633 > F tabel (df1=3; df2 = 49) sebesar 2,79 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir, Pemberdayaan Kerja dan Profesionalisme Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kompetensi Pegawai.

Koefisien Determinasi Model Kedua

Nilai determinasi pada model kedua ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tampilan berikut :

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi Model Kedua

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876[a]	,767	,752	,26997

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja, Pemberdayaan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai Koefisien Determinasi yang disesuaikan (*adjusted* R^2) adalah 75,2% artinya persen variasi dari semua variabel bebas (Pengembangan Karir, Pemberdayaan Kerja, dan Profesionalisme Kerja) dapat menerangkan Kompetensi Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 24,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain : ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap profesionalisme kerja, ada pengaruh signifikan antara variabel pemberdayaan kerja terhadap profesionalisme kerja, ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir dan pemberdayaan kerja secara simultan terhadap profesionalisme kerja, ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap profesionalisme kerja, ada

pengaruh signifikan antara variabel pemberdayaan kerja terhadap kompetensi pegawai, dan ada pengaruh signifikan antara variabel profesionalisme kerja terhadap kompetensi pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut : (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai. Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam hal lingkungan kerja antara lain: Instansi kerja membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, Instansi kerja merencanakan karier pegawai dengan tepat dan wajar, semua pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk bekerja keras oleh instansi kerja dalam mencapai karir yang diinginkan, pegawai memilih jalan yang baik dalam meningkatkan karir yang lebih baik, dan pegawai memanfatkan kesempatan (peluang) yang ada dalam situasi persaingan meraih kedudukan yang lebih baik, (2) Pemberdayaan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja dan kompetensi pegawai. Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam hal komitmen organisasi antara lain: pekerjaan pegawai sekarang sangat berarti dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehari-hari, instansi kerja memberikan penghargaan bagi pegawai yang bekerja dengan baik, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan saya sendiri dalam aktivitas sehari-hari di instansi kerja, pemberian pekerjaan di instansi kerja telah sesuai dengan keinginan pegawai, dan pemberian pekerjaan oleh pimpinan disesuaikan dengan keahlian pegawai dalam bekerja, (3) Profesionalisme kerja penting ditingkatkan karena mampu mempengaruhi kompetensi pegawai. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam hal Profesionalisme kerja agar kompetensi pegawai meningkat antara lain : pimpinan di instansi kerja memberikan perlakuan yang baik dan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lain yang diterapkan, pegawai merasa pemberian tugas dan kewajiban diberikan secara adil kepada pegawai sesuai bidangnya masing-masing, pegawai setia (loyal) pada instansi kerja, pegawai bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan pimpinan dan pekerjaan senantiasa dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.

Bawafaa, Eunice. 2014. *The Influence of Resonant Leadership and Structural Empowerment on the Job Satisfaction of Registered Nurses*. *Journal Research.*

Becker,B.E. et.al. 2001. The Human Resource Scorecard:Lingking,

People , Strategy and Performance. Boston : Havard Business School Press.

Besterfield, Dale H., 2003, Total Quality Management, 3rd ed., New Jersey: Prentice Hall

Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng Dan Diy). *Jurnal Penelitian.*

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mahardiani. 2004. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemberdayaan Karyawan di RS Roemani Semarang. Semarang: Program Pascasarjana UNDIP.

Mandasari, Andila. 2014. Pengaruh profesionalisme pegawai terhadap Kualitas pelayanan publik pada kantor Dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Kutai Barat. *e-journal Administrasi Negara Vol. 2 No. 1 Tahun 2014 hal. 1148-1158.*

Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah, 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kab. Pekalongan). Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 19 No. 2 hal. 153-169.

Pramudyo,Anung.2010. Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Volume 1. Yogyakarta : YTBI.

Pratiwi, Putri, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Aset Vol. 14 No. 1 hal. 41-52.*

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Bandung : Mandar Maju.

Sekaran,Uma. 2011. Metodelogi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.

Siagian, 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sitepu, Agripa Toar, 2013. Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember hal. 1123-1133.*

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta.

Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Kebijakan Publik yang Membumi*. Yogyakarta:Yayasan Pembaruan Aministrasi Publik Indonesia (YPAPI) & Lukman Offset.

Yukl, Gary, 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

Zohar, Danah and Ian Marshall. 2003. Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence. Bloomsbury Publishing.