

**TINGKAT PENGARUH PROFESIONALISME DAN PENGEMBANGAN KARIR
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDMD
KABUPATEN WAJO**

***THE LEVEL OF INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALISM AND
CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE WAJO
DISTRICT BKPSDMD***

^{1✉}**Salmia Jumri**

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
salmia.jumri@gmail.com

²**Rosmayani**

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
rosmayani456@gmail.com

³**Rr Retno Wulansari Kus**

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
mamaenho@gmail.com

⁴**Reka Ruslan**

Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
rekharuslan95@gmail.com

⁵**Andi Mappellawa**

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
wawaandiwawa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dirancang untuk meneliti bagaimana profesionalisme dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDMD Kabupaten Wajo. Masalah kinerja pegawai di sektor publik tidak hanya bergantung pada pencapaian target, tetapi juga didukung oleh kapasitas individu, mencakup kompetensi, efisiensi, efektivitas, dan tanggung jawab. Pengembangan karir menjadi komponen penting yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui kejelasan jenjang karir, kesempatan pelatihan, dan peningkatan kualitas kerja. Metode Analisis asosiatif kuantitatif dan analisis data deskriptif merupakan metode yang dipakai untuk analisis data. Penelitian ini menunggunakan data primier berupa jawaban responden dengan total sampel 81 orang. Hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia Kantor BKPSDMD Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik, (2) Kinerja Pegawai BKPSDMD Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik, (3) terdapat pengaruh yang positif antara Pengembangan Sumber Daya manusia dengan Kinerja Pegawai BKPSDMD Kabupaten Wajo. Analisa data menggunakan analisa regresi linear berganda untuk mengetahui Tingkat Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan Pengembangan Karir SDM Terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci: Profesionalisme, Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

Abstract

This study was designed to examine how professionalism and career development can influence employee performance at the Wajo Regency Human Resources Development Agency (BKPSDMD). Employee performance in the public sector depends not only on target achievement but also on individual capacity, including competence, efficiency, effectiveness, and responsibility. Career development is a crucial component that can increase employee productivity through clear career paths, training opportunities, and improved work quality. Quantitative associative analysis and

descriptive data analysis were used for data analysis. This study utilized primary data in the form of respondent responses with a total sample of 81 individuals. The data were processed using IBM SPSS 26. The results indicate that (1) Human Resource Development at the Wajo Regency BKPSDMD Office is in the very good category, (2) Employee Performance at the Wajo Regency BKPSDMD is in the very good category, and (3) there is a positive influence between Human Resource Development and Employee Performance at the Wajo Regency BKPSDMD. Data analysis used multiple linear regression to determine the level of influence of Employee Professionalism and HR Career Development on employee performance.

Keywords: Professionalism, Human Resource Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberlangsungan suatu budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi lainnya dikarenakan SDM selalu berkembang dan bertambah baik kuantitasnya maupun kualitasnya, untuk dapat memanfaatkan SDM dengan kebutuhan organisasi diperlukan manajemen SDM yang dapat mengatur kelangsungan organisasi (Andi Adawiah, 2023). Organisasi akan mampu bertahan dalam suatu lingkungan persaingan apabila memiliki sumber daya manusia yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan organisasi sejenis lainnya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang tak terpisahkan dari organisasi atau unit kerja. Dalam mencapai visi dan misi organisasi, manusia menjadi faktor penentu utama dalam pengelolaan dan pelaksanaannya. Menurut (Asrianto, 2023) juga menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang melibatkan aspek keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya untuk kesuksesan organisasi.

Menjalankan kegiatan organisasi perusahaan atau instansi, tentu akan menghadapi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Salah satu aspek krusial yang sering menjadi penyebab kemunduran atau kegagalan adalah peningkatan sumber daya manusia di perusahaan atau instansi tersebut. Organisasi pemerintah dituntut mampu meningkatkan kualitasnya, baik secara individu maupun kelembagaan. Peningkatan kualitas ini dirasakan sangat penting dilakukan dalam rangka mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada sisi lain, peningkatan pelayanan publik secara menyeluruh tidak bisa diabaikan mengingat tuntutan pelayanan yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kebutuhan masyarakat secara menyeluruh. Hal yang mempengaruhi kinerja yaitu Profesionalisme dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah, termasuk BKPSDMD Kabupaten Wajo. Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak positif pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kepiawaian, kecakapan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya. Di sinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan baik berskala dosmetik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan SDM melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal, Pengembangan sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan. Program pelatihan pengembangan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia meliputi: unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup sehat, pengembangan karir di tempat kerja, kehidupan politik yang bebas, serta pendidikan dan pelatihan.

Kinerja karyawan secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2019) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam edisi baru menurut (Hasibuan, 2022) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Menurut (Mangkunegara, 2019). Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Wajo. Masalah yang dihadapi dalam hal menurunnya kinerja pegawai adalah sikap profesionalisme kerja pegawai di kantor BKPSDMD Kabupaten Wajo yang telah ditentukan. Seperti masih banyak pegawai yang tidak tepat waktu dalam memasuki jam kantor yang telah ditentukan BKPSDMD, dan menjadi pegawai yang tidak kompeten di tempat kerja yang menurunkan profesionalisme kerja. Dan juga pegawai di BKPSDMD jika tidak diawasi oleh kepala bagian beberapa pegawai terlihat seperti bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Pegawai mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan baru atau mengikuti perkembangan teknologi terkini. Sehingga perlu adanya pelatihan atau pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia di intansi tersebut agar kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dan kinerja pegawai semakin tinggi dan baik.

Sejalan dengan hasil variabel penelitian yang dilakukan oleh Tombak Gapura Bhagya (2020) dalam penelitian dengan judul Pengaruh profesionalisme birokrasi

dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jatim. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan kantor sekertariat daerah Jatim.

Hasil penelitian juga dilakukan oleh Mohammad Amin (2021) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Andi Adawiah (2023: 3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Asrianto (2023: 63), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan keadilan. Secara harfiah kata profesionalisme berasal dari kata profesi (Syahbudi, 2022). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesi adalah pekerjaan dimana dari pekerjaan tersebut diperoleh nafkah untuk hidup, sedangkan profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan latihan (Badudu S, 2022).

Profesionalisme juga dapat diartikan sikap dari seorang profesional, Artinya sebuah trem yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya (Huda, 2019). Menurut Supriadi 2019 penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya (Hasibuan, 2019).

Menurut Kusnandar yang di kutip oleh Euis Karwati (2021) Menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah nilai, tujuan, dan kwalitaas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang.

Pengembangan karir sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari SDMnya dalam kurun waktu tertentu. Secara lebih rinci, pengembangan karir Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai subfungsi yang paling proaktif karena dimulai pada tingkat identifikasi kebutuhan pelatihan, melakukan survei keadaan, hingga melakukan program pelatihan.

Pelatihan tersebut merupakan proses yang berkelanjutan tetapi berjangka pendek sementara pengembangan organisasi adalah jangka panjang dan berorientasi pada tujuan perusahaan. Namun, keduanya memiliki peran langsung dalam pembangunan budaya dalam sebuah perusahaan. Para ahli juga mendefinisikan apa itu pengembangan karir Sumber Daya Manusia, pengembangan

karir sumber daya manusia menurut ahli yakni sebagai berikut.

Menurut (Krismiyati, 2021) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Budiarti, (2022) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan. Pengembangan SDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas dan sumber variable hasil penelitian, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Tingkat Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Kabupaten Wajo”**.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Wajo selama kurang lebih dua bulan, yaitu pada Oktober hingga November 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dukungan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan diolah dalam bentuk angka untuk dianalisis secara statistik, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui informasi lisan maupun tertulis mengenai profil instansi, sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, serta uraian tugas. Sumber data terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari Aparatur Sipil Negara (ASN) BKPSDMD Kabupaten Wajo melalui kuesioner terstruktur, serta data sekunder yang berasal dari dokumen resmi, laporan, dan berbagai bahan tertulis yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, observasi secara langsung terhadap aktivitas instansi, serta dokumentasi untuk memperoleh informasi pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada BKPSDMD Kabupaten Wajo yang berjumlah 81 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan sebanyak 81 ASN. Penggunaan teknik ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara profesionalisme pegawai dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai tanpa adanya kesalahan akibat pemilihan sampel.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan Confirmatory Factor Analysis

(CFA) dengan ketentuan nilai factor loading $\geq 0,50$ serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,80$ dikategorikan reliabilitas baik, 0,60–0,79 diterima, dan $<0,60$ kurang reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh profesionalisme pegawai (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan persamaan ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$). Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik, khususnya uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen. Selain itu, digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, dan uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Wajo selama kurang lebih 2 bulan, yaitu dari Oktober hingga November 2025 dengan cara membagikan kuisioner pada pegawai kantor BKPSDMD Kabupaten Wajo berjumlah 81 orang yang menjadi sampel penelitian. Adapun kuisioner yang disebarkan sebanyak 81 orang.

Untuk mengetahui validitas pernyataan dari setiap variabel, maka r-hitungan dibandingkan dengan r-tabel. Jika r-hitung $>$ r-tabel dapat dihitung dengan $Df = N - 2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 81, sehingga $Df = 81 - 2 = 79$, $r(79) = 0,215$ Variabel Korelasi total Item r Tabel Keterangan Profesionalisme Pegawai (X_1)

Tabel 1: Uji Validitas Data

Item pernyataan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil uji
X1.1	0.587	0.215	Valid
X1.2	0.490	0.215	Valid
X1.3	0.650	0.215	Valid
X1.4	0.409	0.215	Valid
X1.5	0.619	0.215	Valid
X1.6	0.538	0.215	Valid

Tabel 2: Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2)

Item pernyataan	Corrected item-total correlation	r-tabel	Hasil uji
X2.1	0.682	0.215	Valid
X2.2	0.707	0.215	Valid
X2.3	0.728	0.215	Valid
X2.4	0.717	0.215	Valid
X2.5	0.657	0.215	Valid
X2.6	0.633	0.215	Valid

Tabel 3: Kinerja Pegawai (Y)

Item pernyataan	Corrected item- total correlation	r-tabel	Hasil uji
Y.1	0.776	0.215	Valid
Y.2	0.590	0.215	Valid
Y.3	0.776	0.215	Valid
Y.4	0.692	0.215	Valid
Y.5	0.462	0.215	Valid
Y.6	0.671	0.215	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel penelitian dalam kuisioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – total* atau r-hitung > r-tabel dengan nilai 0,215

1. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Terhadap pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuisioner yang konsisten, apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,60.

Tabel 4: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Profesionalisme (X1)	0,786
Pengembangan SDM (X2)	0,878
Kinerja (Y)	0,863

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien $\alpha > 0.60$, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh profesionalisme pegawai dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Wajo. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 26 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5: Hasil Olah Data Regresi Profesionalisme (X1), Pengembangan SDM (X2), Dan Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.311	1.081		-2.138	.036
	X1	.361	.060	.300	6.007	.000
	X2	.719	.050	.715	14.298	.000

Sumber: Output SPSS 26.0 For Windows

Tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $a = -2.311$ sedangkan koefisien variabel Profesionalisme (X1) sebesar 0,361, Pengembangan SDM (X2)

sebesar 0,719 dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2.311 + 0.361X_1 + 0.719X_2 + e$$

Nilai konstan yaitu $a = -2.311$ mempunyai arti bahwa, apabila variabel (X_1) dan variabel (X_2), sama dengan 0, maka kinerja pegawai -2.311.

Koefisien variabel Profesionalisme Pegawai (X_1) sebesar 0.361, hal ini berarti bahwa jika X_1 dinaikkan 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 36.1%.

Koefisien variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 0.719, hal ini berarti bahwa, jika X_2 dinaikkan 1% akan meningkat kinerja pegawai sebesar 71.9%.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan dengan variabel-variabel yang terdiri dari variabel (X_1), (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6: Uji koefisien determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 ^a	.900	.898	1.25035	1.469

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Ouput SPSS 26.0 For Windows

- Koefisien kolerasi (R) = 0.898, menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja pegawai erat kaitannya terhadap ke2 variabel independennya; atau
 - Koefisien determinasi (R^2) = 0,900 yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai pada kantor BKPSDMD Kabupaten Wajo dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 7: Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.311	1.081		-2.138	.036
	X_1	.361	.060	.300	6.007	.000
	X_2	.719	.050	.715	14.298	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Ouput SPSS 26.0 For Windows

- Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan tabel di atas Hal ini berarti **H_1 diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa Profesionalisme Pegawai berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikan $0.00 < \text{nilai } a = 0,05$.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Berdasarkan tabel di atas Hal ini berarti **H_2 diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikan $0.00 < \text{nilai } a = 0,05$.

Tabel 8: Uji Simultan F
ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1098.599	2	549.300	351.354	.000 ^b
	<i>Residual</i>	121.944	78	1.563		
	Total	1220.543	80			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumner: *Output SPSS 26.0 For Windows*

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Profesionalisme Pegawai (X_1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini ditekankan pada kompetensi yang terdiri dari: Profesionalisme Pegawai, Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Wajo yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara Profesionalisme Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 6.007 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian membuktikan bahwa pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini pula diperkuat oleh jawaban responden terkait indikator Variabel Profesionalisme Pegawai dengan rata-rata setuju. X1.2 yang berhubungan dengan profesional merupakan indikator dengan rata-rata jawaban responden paling tinggi hal ini menunjukkan bahwa profesional yang selalu diterapkan pada pegawai untuk tidak telat dan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tombak Gapura Bhagya (2020) dalam penelitian dengan judul Pengaruh profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Setda Jatim. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Profesionalisme Birokrasi dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pelayanan Sekda Jatim.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung sebesar 14,298 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini pula diperkuat oleh jawaban responden terkait indikator Variabel Pengembangan karir SDM dengan rata setuju. Terutama pada hasil indikator X2.3 yang berhubungan dengan dengan pelatihan berdasarkan golongan masing-masing pegawai merupakan indikator dengan rata-rata jawaban responden paling tinggi hal ini menunjukkan bahwa kepala bagian menempatkan pegawai pada bidangnya masing-masing dan menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Mohammad Amin (2021) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3. Pengaruh profesionalisme dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja

Dari hasil olah data pengujian hipotesis (uji simultan) maka diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan bahwa professional pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai(Y) . Penelitian ini sejalan dengan Aldi Rohiman Taopik (2023) dengan judul Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jawa Elang. Hasil penelitian menunjukkan hasil analisa regresi bahwa ternyata variabel Profesionalisme Kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Wajo. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga terbukti secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, profesionalisme dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kabupaten Wajo. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen BKPSDMD Kabupaten Wajo terus meningkatkan profesionalisme pegawai melalui pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan tugas serta penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, etika profesional, tanggung jawab, dan perilaku kerja yang positif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai maupun mengembangkan variabel yang telah digunakan ke dalam dimensi yang lebih spesifik sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memperkaya khazanah penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, Asmini, Yusri (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konflik dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. Jateng: CV. Amerta Media.
- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Amin, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dandisiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 901-909.
- Asrianto, Nurdin Latif, Andi Syahrul Makkuradde. (2024) Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan: Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Lokal dalam Meningkatkan Disiplin Bekerja, Maupun Produktivitas Kerja. Jateng: CV. Amerta Media.
- Asrianto, Mattarima, Ahmad, Dkk (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja. Klaten: CV. Idebuku.
- Athallah, G. F. (2022). Pengertian, Fungsi dan Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia. Retrieved from <https://mekari.com/blog/pengembangan-sdm/>
- Azizah, N. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Walisongo Desa Sukajadi Kecamatan Bumiratu Nuban Kabupaten Lampung Tengah. Retrieved from. <http://repository.radenintan.ac.id/9223/1/SKRIPSI%201%262.pdf>.
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar Etdda Jabar. *Administrasi Publik – Universitas Pasundan*, 31-40.
- Bima, M. G. (2023). Pengaruh Efek Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) UP3 Makassar. Retrieved from <file:///C:/Users/HP/Downloads/Hasil%20M.%20Giffary%20Dwinanda%20Bima%20fix%202.pdf>.
- Firdaos, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Retrieved from <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=24844&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>.
- Fitrahriansyah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Up3 Makassar Utara. Retrieved from <file:///C:/Users/HP/Downloads/Skripsi%20b%20alman.pdf>.
- Halawa, S. J., Ndraha, A., & Telaumbanua, Y. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gnungsitoli. *jurnal emba*, 1525-1534.
- Hasan, F. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. *Infinity Menagement*. Retrieved from <file:///C:/Users/HP/Documents/hasil%20pikki.pdf>.
- Ibrahim, Haryanto, Ramlawati, Dkk. (2025) Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan. Jateng: CV. Amerta Media.

- Ikram, Ramli, Yusri, Dkk. (2023) Buku Ajar Etika Profesi dan Etos Kerja: K3, Motivasi Kerja, dan Psikologi Kerja. Jateng: CV. Amerta Media.
- Jaya, Andi Basri, A. Rosdiana, A. Najamuddin Hamzah, Dkk. (2023) Buku Ajar Kecakapan Antar Personal: Suatu Pengantar Komunikasi *Interpersonal*. Jawa Timur: CV. Kanaka Media.
- Lexy Oktora Wilda, Lutfi Hidayati, Titik Haryanti, Mattarima, Dkk (2024) Buku Ajar: Pengantar Manajemen. Jambi: PT. Sompedia Publishing Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 129-147.
- Rizka, Z. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramyana Tbk Cabang medan. Retrieved from <https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/11026/1/158320061%20-%20Zana%20Rizka%20-%20Fulltext.pdf>.
- Sutomo, Andi, Amal, Riska Suciati, Dkk. (2024) Perspektif Kepuasan Kerja Dalam Organisasi: Suatu Pendekatan Teoritis dan Pendekatan Praktis. Klaten: CV. Idebuku.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba, 3238 - 3247.
- Yusri, Cita St. Munthakhabah R, Rahmaniar Rachman, Dkk. (2023) Buku Ajar Ergonomika: Psikologi Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3). Jateng: CV. Amerta Media.
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme Amil Terhadap Peningkatan Kinerja Baitl Mal Kota Banda Aceh. Retrieved from <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/24992/1/Muhammad%20Yusuf,%20150603250,%20FEBI,%20PS,%20082262343631.pdf>.