

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOORDINASI TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN PENUKAL
ABAB LEMATANG ILIR**

Reza Agustian¹, Nasir², Sari Sakarina³

Email : abangreza3@gmail.com¹, nasir_rizky20@yahoo.com²,
sarisakarina@univ-tridinanti.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan koordinasi terhadap pengembangan karir serta dampaknya pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), data dikumpulkan dari 51 pegawai melalui kuesioner ber-skala Likert. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sebaliknya, koordinasi terbukti memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap pengembangan karir maupun kinerja pegawai. Selain itu, pengembangan karir juga terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan koordinasi kerja dan pengembangan karir menjadi aspek yang sangat penting dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Implikasi penelitian ini menggarisbawahi perlunya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menitikberatkan pada peningkatan ketiga aspek tersebut, yakni kompetensi, koordinasi, dan pengembangan karir, agar tercapai tata kelola pemerintahan yang profesional dan pelayanan publik yang berkualitas. Pendekatan ini penting untuk menghadapi tantangan perubahan organisasi di era digital dan memastikan peningkatan efektivitas kerja serta pelayanan kepada masyarakat.

Kata kunci: Kompetensi, Koordinasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

¹ Universitas Tridinanti Kota Palembang, Negara Indonesia

² Universitas Tridinanti Kota Palembang, Negara Indonesia

³ Universitas Tridinanti Kota Palembang, Negara Indonesia

Abstract

This study analyzes the influence of competence and coordination on career development and their impact on employee performance at the Regional Secretariat of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. Using a quantitative approach and Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS), data were collected from 51 employees through a Likert-scale questionnaire. The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance but does not significantly affect career development. Conversely, coordination has a very significant influence on both career development and employee performance. Additionally, career development is proven to significantly improve employee performance. These findings indicate that strengthening work coordination and career development are crucial aspects to support the improvement of employee performance in local government institutions. The implications of this study emphasize the need for human resource management strategies that prioritize enhancing competence, coordination, and career development to achieve professional governance and quality public services. This approach is essential to face organizational challenges in the digital era and to ensure improved work effectiveness and public service delivery.

Keywords: Competence, Coordination, Career Development, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era digital telah menyebabkan perubahan besar dalam cara organisasi bekerja. Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan dalam menghadapi persaingan dan perubahan tersebut. Dessler (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah aset strategis utama yang mampu mendorong inovasi dan efisiensi organisasi.

Transformasi digital menuntut peningkatan kompetensi dan literasi digital pegawai agar organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap tuntutan pasar dan teknologi yang terus berkembang (Schiuma,G., Schettini,E., Santarsiero,F.,& Carlucci,D., 2021). Dalam konteks pemerintahan, SDM yang terampil dan profesional sangat penting untuk mewujudkan tata kelola yang efektif serta pelayanan publik berkualitas.

Di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sekretariat Daerah berfungsi sebagai tulang punggung birokrasi yang mendorong roda pemerintahan berjalan lancar. Namun, organisasi ini menghadapi sejumlah tantangan yang cukup kompleks, terutama terkait peningkatan produktivitas pegawai, pengembangan karir, dan koordinasi antar bidang. Berdasarkan laporan internal tahun 2024, partisipasi pegawai dalam pelatihan kompetensi teknis sangat rendah, hanya sekitar 19-21% (RLPD Kab.PALI,2024), yang disebabkan oleh motivasi yang rendah dan minimnya dukungan organisasi. Kondisi ini berisiko menurunkan kemampuan teknis pegawai, menurunkan profesionalisme, dan menghambat pencapaian kinerja organisasi.

Selain itu, koordinasi antar bidang yang masih banyak menggunakan metode manual menyebabkan proses komunikasi dan aliran informasi menjadi lambat dan kurang efektif. Metode manual ini seringkali menimbulkan kesalahan administrasi, duplikasi data, serta kurangnya transparansi yang menghambat

pengawasan dan evaluasi kinerja perangkat daerah secara sistematis. Padahal koordinasi yang baik sangat penting untuk menciptakan efisiensi operasional, mengurangi konflik internal, dan mendorong inovasi melalui kolaborasi yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengupayakan mekanisme koordinasi yang terstandarisasi, terintegrasi, dan berbasis teknologi agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Rendahnya kompetensi dan koordinasi yang kurang efektif juga berdampak pada pengembangan karir pegawai. Ketika pegawai tidak memiliki keterampilan yang memadai dan koordinasi antar bidang buruk, maka kinerja mereka menurun dan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja menjadi terbatas. Hal ini mengurangi peluang pegawai untuk mengikuti pelatihan atau promosi jabatan, yang merupakan faktor krusial dalam proses pengembangan karir. Selain itu, kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan tugas yang semakin kompleks membuat pegawai terjebak dalam rutinitas stagnan yang menghambat kemajuan karir.

Sikap tidak disiplin yang ditunjukkan pegawai, seperti keterlambatan datang ke kantor, kurangnya kesungguhan dalam bekerja, waktu istirahat berlebihan, serta jam kerja yang tidak efektif, juga berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik. Fenomena tersebut menjadi indikasi bahwa sistem pengelolaan SDM di Sekretariat Daerah perlu dievaluasi secara menyeluruh dan komprehensif untuk menemukan solusi terbaik meningkatkan kompetensi, memperbaiki mekanisme koordinasi, dan mendorong pengembangan karir pegawai, sehingga tercapai pelayanan publik yang berkualitas dan tata kelola pemerintahan yang profesional serta berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Dengan berbagai dinamika tantangan tersebut, Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dihadapkan pada permasalahan utama berupa kompetensi pegawai yang belum optimal, koordinasi antar bidang yang

belum maksimal, hambatan dalam pengembangan karir, dan kinerja pegawai yang kurang disiplin. Semua faktor ini memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan yang diberikan, sehingga perlu segera dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Dan Koordinasi Terhadap Pengembangan Karir Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, dengan tujuan memberikan masukan berharga bagi pengelola sumber daya manusia di Sekretariat Daerah agar mampu merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih baik, khususnya dalam aspek kompetensi, koordinasi, dan pengembangan karir guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara komprehensif.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Sinaga, 2020). Menurut Mukhlisin, M., Fatmawati, N., Kirana, A. Y., Saifudin, M., & Ansori, M. I. (2024), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas Output yaitu keterampilan dan kemampuan seseorang.
2. Kuantitas Output yaitu kecepatan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target dalam waktu tertentu.
3. Perilaku Profesional yaitu terdiri dari integritas, tanggung jawab, kerjasama, kemampuan menyelesaikan masalah, dan sikap positif.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses bersama antara individu dan organisasi yang bertujuan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan karir (Utami, R. M., Dwiatmadja, C., Utami, V. F., & Utami, S. D. D. (2020). Menurut Daharnis & Ifdil (2025), Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir terdapat dua aspek utama:

1. Aspek Lingkungan Kerja: meliputi tuntutan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan, dan tekanan kerja.
2. Aspek Pribadi: mencakup motivasi kerja, kualitas kompetensi, manajemen , dan produktivitas.

Kompetensi

Sutrisno & Zuhri (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diterapkan dalam melaksanakan tugas sesuai persyaratan organisasi. Dimensi dan Indikator Kompetensi menurut Wibowo (2016) terdiri dari:

1. Keterampilan yaitu terdiri dari pendidikan, pengalaman, pelatihan.
2. Pengetahuan yaitu teori, prosedur, praktik saat melaksanakan pekerjaan.
3. Sikap Kerja yaitu seperti motivasi dan kerjasama (kolaborasi).

Koordinasi

Syafiee (2015) menyebut koordinasi sebagai penyesuaian bagian-bagian agar dapat bekerja serasi dan memberikan kontribusi maksimal. Hasibuan (2016) mengidentifikasi beberapa faktor penting dalam koordinasi:

1. Kesatuan Tindakan yaitu kesadaran, usaha, penyesuaian, dan serasi
2. Komunikasi: penyampaian informasi secara efektif secara horizontal dan vertikal.
3. Pembagian Kerja yaitu Terstruktur , mempunyai peran dan tanggung jawab.
4. Disiplin yaitu kepatuhan pada aturan dan waktu kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir selama April–Juli 2025 dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dan kuesioner. Sampel sebanyak 51 pegawai dipilih dari populasi 103 orang menggunakan rumus Slovin. Data primer diperoleh dari kuesioner ber-skala Likert, sedangkan data sekunder dari dokumen terkait. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Cronbach's Alpha. Hipotesis diuji dengan bootstrapping pada software SmartPLS, dengan kriteria signifikansi $t \geq 1,96$ dan $p < 0,05$. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan analisis inferensial SEM-PLS menguji pengaruh kompetensi dan koordinasi terhadap pengembangan karir dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan memberikan data valid untuk mendukung pengelolaan SDM di Sekretariat Daerah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini analisis Outer Model (evaluasi model pengukuran) dilakukan dengan pengujian validitas convergent dengan melihat nilai loading factor setiap indikator. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki loading factor $> 0,7$ atau nilai Nilai loading factor = $0,7$. Jika indikator dengan loading factor kurang dari $0,7$ maka dianggap kurang valid dan perlu di-drop agar model menjadi lebih valid dan reliabel.

Hasil kalkulasi PLS-SEM Algorithm pertama ini ditemukan nilai Loading Faktor di bawah $0,7$ yaitu pada laten KE9 ($0,659 \leq 0,7$), KO4 ($0,603 \leq 0,7$), KII ($0,681 \leq 0,7$), dan KI4 ($0,676 \leq 0,7$) yang artinya data harus didrop dari penelitian.

Kemudian pada hasil kalkulasi PLS-SEM Algorithm yang kedua tidak ditemukan nilai Loading Faktor di bawah 0,7 yang artinya tidak ada data yang didrop dari penelitian selanjutnya.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan Convergent Validity dari masing-masing konstruk diuji dengan Average Variance Extracted (AVE), konstruk dengan validitas baik karena bernilai lebih dari 0.5 (Ghozali,2015).

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi	0.699
Koordinasi	0.647
Pengembangan Karir	0.686
Kinerja	0.727

Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing Variabel berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan convergen validity pada model yang diuji. Sehingga dapat langsung lanjut ke tahap uji discriminant validity dengan melihat cross loading.

	Kompetensi	Koordinasi	Pengembangan Karir	Kinerja
KE1	0.809	-0.225	-0.167	-0.1
KE2	0.868	-0.266	-0.245	-0.194
KE3	0.877	-0.296	-0.259	-0.199
KE4	0.896	-0.304	-0.286	-0.22
KE5	0.763	-0.143	-0.088	-0.044
KE6	0.794	-0.206	-0.142	-0.056
KE7	0.856	-0.278	-0.196	-0.101
KE8	0.835	-0.255	-0.202	-0.103

KE10	0.779	-0.188	-0.151	-0.048
KE11	0.774	-0.263	-0.262	-0.143
KE12	0.791	-0.267	-0.271	-0.144
KE13	0.834	-0.326	-0.279	-0.174
KE14	0.88	-0.329	-0.309	-0.238
KE15	0.871	-0.366	-0.328	-0.248
KE16	0.815	-0.281	-0.285	-0.207
KE17	0.899	-0.282	-0.233	-0.134
KE18	0.872	-0.305	-0.288	-0.167
KE19	0.905	-0.378	-0.356	-0.254
KE20	0.735	-0.343	-0.311	-0.199
KO1	-0.241	0.806	0.498	0.689
KO2	-0.193	0.806	0.52	0.636
KO3	-0.173	0.771	0.634	0.729
KO5	-0.293	0.793	0.647	0.732
KO6	-0.267	0.769	0.66	0.598
KO7	-0.344	0.755	0.547	0.526
KO8	-0.359	0.781	0.534	0.575
KO9	-0.151	0.723	0.557	0.56
KO10	-0.243	0.793	0.55	0.536
KO11	-0.143	0.883	0.624	0.814
KO12	-0.084	0.804	0.523	0.711
KO13	-0.211	0.802	0.683	0.732
KO14	-0.421	0.878	0.669	0.728
KO15	-0.32	0.819	0.718	0.756
KO16	-0.398	0.826	0.723	0.734
KO17	-0.368	0.894	0.806	0.837

KO18	-0.358	0.807	0.686	0.711
KO19	-0.331	0.804	0.684	0.702
KO20	-0.209	0.741	0.606	0.681
PK1	-0.297	0.713	0.791	0.816
PK2	-0.295	0.563	0.803	0.683
PK3	-0.275	0.581	0.742	0.699
PK4	-0.383	0.748	0.858	0.8
PK5	-0.369	0.662	0.838	0.751
PK6	-0.279	0.656	0.86	0.743
PK7	-0.245	0.646	0.861	0.729
PK8	-0.204	0.708	0.753	0.673
PK9	-0.248	0.627	0.843	0.655
PK10	-0.268	0.688	0.870	0.748
PK11	-0.238	0.573	0.771	0.642
PK12	-0.257	0.633	0.811	0.672
PK13	-0.126	0.611	0.815	0.723
PK14	-0.185	0.706	0.778	0.747
PK15	-0.164	0.623	0.838	0.861
PK16	-0.237	0.693	0.888	0.796
PK17	-0.168	0.58	0.829	0.718
PK18	-0.212	0.617	0.836	0.758
PK19	-0.177	0.611	0.878	0.768
PK20	-0.271	0.662	0.876	0.739
KI2	-0.258	0.736	0.745	0.806
KI3	-0.264	0.699	0.786	0.795
KI5	-0.19	0.779	0.682	0.845
KI6	-0.297	0.777	0.754	0.881

KI7	-0.225	0.833	0.803	0.924
KI8	-0.205	0.781	0.816	0.861
KI9	-0.197	0.666	0.836	0.837
KI10	-0.153	0.697	0.833	0.873
KI11	-0.25	0.816	0.732	0.863
KI12	-0.239	0.708	0.773	0.861
KI13	-0.13	0.776	0.701	0.848
KI14	-0.119	0.768	0.769	0.908
KI15	-0.105	0.696	0.759	0.897
KI16	-0.136	0.821	0.768	0.921
KI17	-0.029	0.627	0.680	0.74
KI18	0.055	0.564	0.710	0.773
KI19	0.002	0.618	0.705	0.802
KI20	-0.114	0.703	0.805	0.888

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa setiap indikator memiliki nilai loading factor tertinggi pada variabel laten terkait dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik.

Kemudian tingkat Reliabilitas kuesioner yang diberikan kepada responden diukur menggunakan Cronbach Alpha dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Ghazali (2018), sebuah variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,70. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,70, maka item pertanyaan tersebut dianggap kurang andal.

Variable	Cronbach's alpha
Kompetensi	0.976

Koordinasi	0.969
Pengembangan Karir	0.976
Kinerja	0.978

Berdasarkan hasil out put pengujian cronbach's alpha pada tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata cronbach's alpha untuk semua variabel penelitian ini adalah 0,9 atau bisa dikatakan reliabel.

Setelah itu uji Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dihasilkan, dapat dilihat pada nilai R-Square dalam tabel berikut ini.

Variable	R-square
Pengembangan Karir	0.610
Kinerja	0.874

Berdasarkan tabel tersebut, nilai R^2 untuk variabel Pengembangan Karir sebagai variabel mediasi adalah 0,610, yang berarti variabel ini mampu dijelaskan sebesar 61,0% oleh variabel Kompetensi dan Koordinasi. Sisanya, sebesar 39,0%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai, nilai R^2 -nya mencapai 0,874, yang mengindikasikan bahwa 87,4% varians Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi, Koordinasi, dan Pengembangan Karir, sementara 12,6% sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kemudian Uji Hipotesis Statistic yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel-variabel eksogen kompetensi dan Koordinasi terhadap variabel endogen pengembangan karir serta variabel kinerja pegawai. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas, dengan melihat output dari options calculate PLS bootstrapping untuk

melihat nilai T-Statistik. Menurut Haryono, (2016) indikator yang memiliki nilai T-Statistik $\geq 1,96$ dikatakan valid. indikator juga dapat dikatakan valid jika memiliki nilai P Value $\leq 0,05$.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/ STDEV)	P-values
KOMPETENSI -> KINERJA	0.132	0.132	0.057	2.328	0.020
KOORDINASI -> KINERJA	0.443	0.417	0.127	3.484	0.000
KOMPETENSI -> PENGEMBANGAN KARIR	-0.038	-0.034	0.084	0.452	0.651
KOORDINASI -> PENGEMBANGAN KARIR	0.767	0.766	0.104	7.347	0.000
PENGEMBANGAN KARIR -> KINERJA	0.584	0.611	0.108	5.382	0.000

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua hubungan dalam model memiliki nilai t-statistics $\geq 1,96$ dan nilai p-values $\leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua hubungan dalam model adalah signifikan. Hasil analisis path coefficient memberikan informasi penting tentang kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, statistik pengujian memperkuat temuan ini dengan nilai T-Statistik sebesar $2,338 \geq 1,96$ dan P-Value $0,020 \leq 0,05$, penemuan ini konsisten dengan penelitian Siregar (2021). Koordinasi yang baik antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, data pendukung hal ini dengan nilai T-

Statistik $3,484 \geq 1,96$ dan P-Value $0,000 \leq 0,05$, konsisten dengan penelitian Studi Sudarmawan (2024). Sementara Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai T-Statistik $0,452 \leq 1,96$ dan P-Value $0,651 \geq 0,05$, berbeda dengan penelitian Putra dan Sari (2023) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap karir bisa berbeda tergantung kebijakan dan kondisi organisasi. Koordinasi memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, didukung nilai T-Statistik $7,347 \geq 1,96$ dan P-Value $0,000 \leq 0,05$, sesuai dengan hasil Rahmawati, Wulandari, & Prasetyo (2020). Pengembangan karir berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja pegawai, nilai T-Statistik sebesar $5,387 \geq 1,96$ dan P-Value $0,000 \leq 0,005$, Penelitian Pilda Pagano (2020) juga mendukung temuan ini.

Implikasinya untuk peningkatan Pengembangan Karir hendaknya mengutamakan variabel Koordinasi, mengingat perannya yang lebih dominan dibanding Kompetensi. Demikian pula, upaya peningkatan Kinerja Pegawai perlu memperhatikan peningkatan Kompetensi, Koordinasi, dan Pengembangan Karir sebagai faktor kunci yang berkontribusi secara positif dan signifikan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik mampu bekerja lebih efektif dan produktif. Koordinasi kerja yang baik juga secara signifikan meningkatkan kinerja melalui komunikasi yang lancar, pembagian tugas jelas, dan pemanfaatan sumber daya optimal. Namun, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, yang lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja individu. Sebaliknya, koordinasi memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan karir dengan memfasilitasi akses terhadap pelatihan, sumber daya, dan dukungan yang membantu pertumbuhan

profesional pegawai. Pengembangan karir yang terstruktur terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi dan kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Secara keseluruhan, peningkatan koordinasi dan pengembangan karir merupakan faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berperan penting secara langsung terhadap kinerja namun kurang berpengaruh pada pengembangan karir. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus memprioritaskan peningkatan koordinasi, pengembangan karir, dan kompetensi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Daftar Pustaka

- Daharnis, & Ifdil,I. (2025). *Faktor lingkungan dan pribadi dalam pengembangan karir*. *Jurnal Pengembangan Karir*, 10(1), 12–28.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 dan AMOS 24 (Edisi ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan,S,P,M.(2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi koordinasi dalam organisasi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 15–30.
- Mukhlisin, M., Fatmawati, N., Kirana, A. Y., Saifudin, M., & Ansori, M. I. (2024). *Indikator penilaian kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 100–115.
- Pageno, P. (2020). *Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Palopo*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 45-56.
- Putra, R., & Sari, D. (2023). *Pengaruh koordinasi dan kompetensi terhadap pengembangan karir dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 11(1), 55-68.
- Rahmawati, E., Wulandari, S., & Prasetyo, A. (2020). *Koordinasi dan kompetensi sebagai faktor penentu pengembangan karir dan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 89-102.
- Syafiee. (2015). *Koordinasi dalam organisasi: Konsep dan aplikasi*. *Jurnal Administrasi*, 4(1), 20–35.
- Schiuma,G., Schettini,E., Santarsiero,F., &Carlucci,D. (2021). *The Transformational Effects of the Digitalization on Organizations*. *Journal of Business Research*, 123, 198–201
- Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (2024), *Ringkasan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (RLPPD) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Tahun 2024*.
- Sinaga, R. (2020). *Pengertian dan faktor-faktor kinerja dalam organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45-58.
- Siregar, E.H. (2021). *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 123-134.
- Sudarmawan, I., Putra, N. W., & Wibawa, I. G. (2024). *Pengaruh kompetensi, koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai BPPD Kabupaten*

- Badung*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(1), 101-115.
- Sutrisno, & Zuhri. (2019). *Kompetensi dalam pelaksanaan tugas*. Jurnal Manajemen Kompetensi, 6(2), 40–55.
- Utami, R. M., Dwiatmadja, C., Utami, V. F., & Utami, S. D. D. (2020). *Pengembangan karir dan nilai-nilai internal individu*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 11(3), 45–60.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen kompetensi: Konsep dan aplikasi*. Rajawali Pers.