

***THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCE AND PROFESSIONALISM ON  
EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT WITH WORK MOTIVATION AS AN  
INTERVENING VARIABLE***

*(Study at PT Telkom Witel Malang)*

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME KARYAWAN TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**(Study pada PT Telkom Witel Malang)**

<sup>1</sup>Siti Munfaqiroh

[rroh@stie-mce.ac.id](mailto:rroh@stie-mce.ac.id)

<sup>2</sup>Farahdila

[farahdila2330@gmail.com](mailto:farahdila2330@gmail.com)

<sup>3</sup>Ali Lathing

[alilating@stie-mce.ac.id](mailto:alilating@stie-mce.ac.id)

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkuçęwara

**Abstract**

*This research was conducted to determine the effect of employee competence and professionalism on employee career development with work motivation as an intervening variable. The type of research used by researchers is quantitative with a causal associative approach. In this study, researchers used data collection techniques through questionnaires by direct dissemination to all employees of PT Telkom Witel Malang, totaling 47 employees. Data processing uses the SmartPLS 3 application, with the results of the study showing: 1) competence has a significant positive effect on employee career development, 2) professionalism has a significant positive effect on employee career development, 3) competence has a significant positive effect on work motivation, 4) employee professionalism has a positive effect significant effect on work motivation, 5) work motivation has a significant positive effect on employee career development, 6) competency has an indirect effect on employee career development with work motivation as an intervening variable, and 7) employee professionalism has an indirect effect on employee career development with motivation work as an intervening variable.*

**Keywords:** *Competence; Professionalism; Career Development; Work motivation*

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan profesionalisme karyawan terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data melalui kuisioner dengan melakukan penyebaran langsung kepada seluruh karyawan PT Telkom Witel Malang yang berjumlah 47 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi Smart PLS 3, dengan hasil penelitian menunjukkan : 1) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 2) profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 3) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, 4) profesionalisme karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, 5) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, 6) kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan 7) profesionalisme karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci :** *Kompetensi; Profesionalisme; Pengembangan Karir; Motivasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi dikatakan berhasil jika mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, ini berarti bahwa setiap orang diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, karyawan harus mampu berkontribusi pada perusahaan dengan baik.

PT Telkom Witel Malang memiliki tujuan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang dinamis agar dapat lebih mengontrol konsumen dimana gaya hidup konsumen berubah. PT Telkom Witel Malang telah melakukan berbagai perubahan untuk memperoleh pangsa pasar dan bersaing dengan pesaingnya. Oleh karena itu, PT Telkom Witel Malang harus menyiapkan sumber daya manusia yang lebih mahir agar mereka dapat bersaing dengan pesaing mereka dan memiliki pengetahuan yang luas. Sumber daya yang kompeten meliputi kinerja karyawan yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja pekerja, PT Telkom Witel Malang harus mengembangkan karir pekerjanya sesuai dengan kompetensi dan profesionalisme yang diperlukan di tempat kerja untuk mencapai rencana karir, yang akan meningkatkan produktivitas.

Dari hasil penelitian sebelumnya ditemukan (Wardhani & Wijaya, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif pada pengembangan karir. Sedangkan penelitian dari (Lustono & Hasnaeni., 2019) menghasilkan temuan yang bertentangan menunjukkan bahwa kompetensi tidak berdampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Karena banyak karyawan masih tidak menyadari adanya kompetensi dalam diri mereka sendiri, sehingga kompetensi yang ada tidak dapat berkembang secara optimal.

### **Kompetensi**

Kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh posisi tersebut. (Pasulu et al., 2023). Karena itu, perusahaan dapat mencapai keberhasilan jika didukung oleh karyawan yang berkompoten tinggi.

### **Profesionalisme Karyawan**

Menurut (Riwukore et al., 2022) yaitu suatu kemampuan dan ketrampilan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang dan tingkatan yang berkaitan dengan bagaimana kemampuan perusahaan atau organisasi memenuhi kebutuhan tugas dan bagaimana kemampuan tersebut memenuhi kebutuhan untuk membentuk karyawan yang profesional

### **Pengembangan Karir Karyawan**

Proses yang dilakukan oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan di tempat kerja saat ini dan yang akan datang (Kaswan, 2017). Perusahaan mendukung pengembangan karir dan mengharapkan umpan balik yang baik dari karyawan.

### **Motivasi Kerja**

(Robbins & Judge., 2015) mengatakan bahwa proses ketekunann, jalan yang diambil seseorang, untuk mencapai tujuan. Karyawan akan mengalami kesulitan saat bekerja jika tidak memiliki motivasi yang tinggi.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yaitu meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT Telkom Witel Malang berjumlah 47

karyawan dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh jumlah dari populasi penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran variabel menggunakan metode skala likert 1-5. Analisis data diolah menggunakan model SmartPLS dengan menguji outer model (Convegenty validity, Uji validitas, Uji reabilitas), inner model (R square, F square, Q square), dan uji hipotesis (Uji T).

**HASIL**

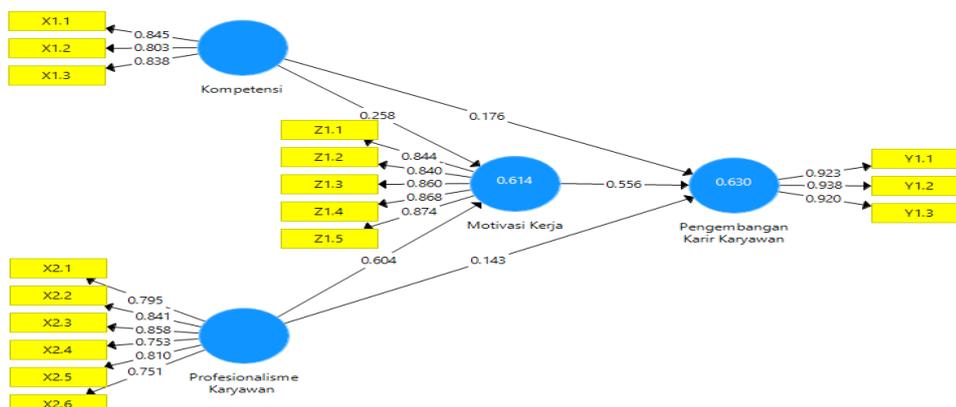
**Tabel 1. Identitas, Usia, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja**

Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Perempuan (28/59,6%)	21 – 29 Tahun (35/74,5%)	S1 (27/57,4%)	1 – 2 Tahun (25/53,2%)

Sumber : data diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT Telkom Witel Malang, mencakup jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan tersebut. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT Telkom Witel Malang mayoritas perempuan sebanyak 28 responden, karena dianggap lebih teliti dan mahir dalam tugas yang diberikan. Usia karyawan berkisar 21-29 tahun sebanyak 35 responden, karena pada rentang usia ini, dianggap cukup produktif dan bersemangat untuk bekerja. Kemudian tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat dilihat Pendidikan terakhir didominasi karyawan lulusan S1 sebanyak 27 responden, hal ini karena perusahaan percaya dengan gelar sarjana lebih ambisius dan memiliki pengetahuan dasar yang lebih luas. Rata-rata lama bekerja berkisar 1-2 Tahun sebanyak 25 responden, karena banyak karyawan pada PT Telkom Witel Malang terbelang baru bergabung.

Hasil Pengolahan Data



**Gambar 1 Hasil Pengolahan Data**

Outer Model

- a. Convegent validity menyatakan bahwa semua pernyataan dari variabel dinyatakan valid karena memenuhi syarat  $\geq 0,70$ .

**Tabel 2. Convegent Validity**

Variabel	Indikator	Loading Factor	Rule Of thumb	Kesimpulan
Kompetensi	X1.1	0,845	0,7	Valid

	X1.2	0,803	0,7	Valid
	X1.3	0,838	0,7	Valid
	X2.1	0,795	0,7	Valid
	X2.2	0,841	0,7	Valid
Profesionalisme Karyawan	X2.3	0,858	0,7	Valid
	X2.4	0,753	0,7	Valid
	X2.5	0,810	0,7	Valid
	X2.6	0,751	0,7	Valid
Pengembangan Karir Karyawan	Y1.1	0,923	0,7	Valid
	Y1.2	0,938	0,7	Valid
	Y1.3	0,920	0,7	Valid
Motivasi Kerja	Z1.1	0,844	0,7	Valid
	Z1.2	0,840	0,7	Valid
	Z1.3	0,860	0,7	Valid
	Z1.4	0,868	0,7	Valid
	Z1.5	0,874	0,7	Valid

Sumber: data diolah, 2023

- b. Discriminant validity (Uji validitas) dinyatakan valid karena  $AVE \geq 0,50$

**Tabel 3. Discriminant Validity**

Konstruk	AVE
Kompetensi	0,687
Profesionalisme Karyawan	0,644
Pengembangan Karir Karyawan	0,859
Motivasi Kerja	0,735

Sumber; data diolah, 2023

- c. Uji reabilitas dinyatakan reliable karena nilai variabel  $\geq 0,7$

**Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kompetensi	0,868	0,772	0,7	√
Profesionalisme karyawan	0,915	0,890	0,7	√
Pengembangan karir karyawan	0,948	0,918	0,7	√
Motivasi kerja	0,933	0,910	0,7	√

Sumber: data diolah, 2023

### Inner Model

- a. R Square

**Tabel 5. Hasil Perhitungan R Square**

Variabel	R Square
Motivasi Kerja	0,614
Pengembangan Karir Karyawan	0,630

Sumber : data diolah, 2023

Hasil tabel diatas bahwa variabel motivasi kerja sebesar 61,4% menunjukkan nilai sedang, sedangkan variabel pengembangan karir karyawan sebesar 63% menunjukkan nilai sedang.

b. F Square

**Tabel 6. Hasil Perhitungan F Square**

Variabel	F Square
Kompetensi ->Pengembangan karir karyawan	0,050
Kompetensi -> Motivasi kerja	0,113
Motivasi kerja -> Pengembangan karir karyawan	0,322
Profesionalisme karyawan -> Motivasi kerja	0,621
Profesionalisme karyawan -> Pengembangan karir karyawan	0,022

Sumber : data diolah, 2023

Hasil tabel diatas bahwa yang memiliki moderat tinggi >0,35 variabel X2-> Z, yang memiliki moderat sedang antara 0,15 sd 0,35 variabel Z-> Y, dan yang memiliki moderat kecil antara 0,02 sd 0,15 variabel X1-> Y, X1 -> Z, X2 -> Z

c. Q Square

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1) (1 - R_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,614) (1 - 0,630) \\
 &= 1 - (0,386) (0,37) \\
 &= 1 - 0,142 \\
 &= 0,858
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas sebesar 85,8% dari nilai Q2 menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan tingkat keberagaman yang signifikan dari penelitian dan sisanya 14,2% dijelaskan faktor lain yang berada pada luar model penelitian ini.

**Uji T dan Analisis Jalur Path**

Untuk melihat apakah hipotesis dapat diterima atau tidak nilai rule of thumb adalah t-statistik  $\geq 1,65$  dengan tingkat signifikan, p-value  $\leq 0,05\%$ , dan koefisien beta yang positif.

**Tabel 7. Uji T dan Analisis Jalur Path**

Hipotesis	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P VALUE
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,258	0,260	0,084	3,083	0,002
Kompetensi -> Pengembangan karir karyawan	0,176	0,179	0,060	2,959	0,003
Motivasi Kerja -> Pengembangan karir karyawan	0,556	0,558	0,063	8,784	0,000
Profesionalisme karyawan -> Motivasi Kerja	0,604	0,605	0,071	8,544	0,000
Profesionalisme karyawan -> Pengembangan karir karyawan	0,143	0,140	0,071	2,016	0,044
Kompetensi -> Motivasi kerja -> Pengembangan karir karyawan	0,143	0,145	0,050	2,876	0,004

---

Profesionalisme karyawan -	0,336	0,338	0,056	6,007	0,000
> Motivasi kerja ->					
Pengembangan karir					
karyawan					

---

Sumber : data diolah, 2023

### Pembahasan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dengan t-statistik sebesar 2,959 > 1,65 dan p-value sebesar 0,003 < 0,05. Karena pada PT Telkom Witel Malang kompetensi penting untuk perkembangan karir dan menentukan masa depan perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu, menurut (Alie, 2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan dengan t-statistik sebesar 2,016 > 1,65 dan p-value sebesar 0,044 < 0,05. Karena karyawan pada PT Telkom witel Malang dengan sikap professional dapat membangun dasar yang kuat untuk kemajuan dalam pengembangan karir di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu, menurut (Dinar Priyangga & Franksiska, 2019) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan t-statistik sebesar 3,083 > 1,65 dan p-value < 0,05. Karena karyawan pada PT Telkom Witel Malang yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik akan selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu, menurut (Angga, 2018a) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Profesionalisme karyawan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dengan t-statistik sebesar 8,544 > 1,65 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Karena adanya motivasi akan mendorong karyawan pada PT Telkom Witel Malang secara professional untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu, menurut (Dewi, 2017) menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan dengan t-statistik sebesar 8,784 > 1,65 dan p-value 0,000 < 0,05. Karena karyawan yang memiliki kepercayaan diri dan komitmen terhadap tujuan, maka akan memiliki kemampuan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu, menurut (Yikwa et al., 2017) menyatakan pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

Kompetensi berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan t-statistik sebesar 2,876 > 1,65 dan p-value 0,004 < 0,05. Karena karyawan pada PT Telkom Witel Malang yang memiliki kompetensi tinggi pasti ingin melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan karir di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu, menurut (Angga, 2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai intervening.

Profesionalisme karyawan berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dengan t-statistik 6,007 > 1,65 dan p-value 0,000 < 0,05. Karena pada PT Telkom Witel

Malang karyawan yang menguasai ilmu lebih dalam dibidangnya dan mampu menggunakan pengetahuan tersebut sebagai keterampilan akan berada ditempat kerja dan memiliki kecenderungan kuat untuk konsisten dalam pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan karir di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu, menurut (Dinar Priyangga & Franksiska, 2019) menyatakan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui job hopping sebagai variabel intervening.

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Profesionalisme karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dan yang terakhir, profesionalisme karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pada proses penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan dalam distribusi penyebaran kuisioner dilakukan dengan google form, hal inimenyebabkan keterbatasan dalam penggalan informasi yang lebih dalam. Diharapkan peneliti selanjutnya, memilih perusahaan dengan skala yang lebih besar jumlah karyawannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alie, M. (2016). *Kepemimpinan dan Kompetensi Pengaruhnya terhadap Pengembangan Karir dan Implikasinya pada Kinerja Aparatur di Kota Palembang*. 7(01), 1–7.
- Angga, L. P. (2018a). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun*.
- Angga, L. P. (2018b). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun*.
- Dinar Priyangga, R., & Franksiska, R. (2019). *JOB HOPPING SEBAGAI INTERVENING PADA PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PERKEMBANGAN KARIR*.
- Dewi, T. anggia. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Kaswan. (2017). *PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN*. 3(1), 1–8.
- Lustono, & Hasnaeni., A. D. (2019). *Pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara*.

- Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE: Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.
- Manane, D. R., & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>
- Manek, Aquidowaris; Manane, Desmon Redikson; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). *PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>
- Pasulu, Milka, & Ferdinand. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamasa*.
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Hubungan Etika Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Intern di. *Badan Inspektorat Kota Kupang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 783–798. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12>
- Robbins, S. ., & Judge., T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat*.
- Sugiyono, D. (2013). *"Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Wardhani, R. A. N., & Wijaya, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Guru di Kota Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 12 No. 1*.
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara)*.