



## Analysis Of Professional Competence And Career Management System In Improving Human Resource Effectiveness In Pematang Serai Village

### Analisis Kompetensi Profesional Dan Sistem Manajemen Karir Dalam Meningkatkan Efektivitas Sumber Daya Manusia Di Desa Pematang Serai

Eli Delvi Yanti <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Social Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [delvivanti@pancabudi.ac.id](mailto:delvivanti@pancabudi.ac.id)

#### ARTICLE HISTORY

Received [08 Oktober 2025]

Revised [14 November 2025]

Accepted 15 November 2025]

#### KEYWORDS

Competence, Career Management, Human Resource.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional dan sistem manajemen karir terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM) di Desa Pematang Serai, Kabupaten Langkat. Kompetensi profesional yang meliputi keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja, serta sistem manajemen karir yang meliputi perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir dipandang sebagai dua faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas kerja individu dalam organisasi desa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana metode kuantitatif dalam penelitian ini berkaitan dengan data yang menggambarkan kondisi masyarakat desa di Desa Pematang Serai, Kabupaten Langkat yang dapat melakukan perubahan baik yang signifikan untuk meningkatkan pendapatan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian statistik menggunakan SPSS v. 25.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of professional competence and career management system on the effectiveness of human resources (HR) in Pematang Serai Village, Langkat Regency. Professional competence, which includes technical skills, knowledge, and work attitudes, and career management system that includes career planning, training, and career development, are seen as two important factors that can influence the effectiveness of individual work in village organizations. The method used in this study is a quantitative method where the quantitative method in this study is related to data that describes the condition of village communities in Pematang Serai Village, Langkat Regency, which can make significant good changes to increase income. Data analysis used is multiple linear regression analysis with statistical testing using SPSS v. 25.

## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang unggul merupakan fondasi utama untuk mempercepat pembangunan ekonomi, sosial, dan kelembagaan di tingkat desa. Dalam era desentralisasi dan otonomi daerah saat ini, peran desa sebagai ujung tombak pembangunan menjadi sangat strategis, dengan kualitas dan efektivitas SDM desa sebagai faktor krusial yang menentukan keberhasilan pengelolaan program pembangunan berbasis masyarakat (Silaswara et al., 2021). Desa Pematang Serai di Kabupaten Langkat merupakan salah satu desa yang saat ini menghadapi tantangan nyata dalam upaya meningkatkan efektivitas sumber daya manusia, baik dari sisi aparatur desa, pelaku UMKM, maupun kelompok masyarakat lainnya yang terlibat dalam roda pembangunan lokal.

Efektivitas sumber daya manusia di desa tersebut belum mencapai hasil yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki. Hal ini terlihat dari rendahnya kemampuan dalam perencanaan dan pengelolaan program desa, lemahnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelayanan publik, serta terbatasnya kemampuan untuk berinovasi berbasis kearifan lokal (Siagian & Ningrum, 2023). Salah satu penyebab utama permasalahan ini adalah kurangnya kompetensi profesional di antara sebagian besar sumber daya manusia di desa, yang ditandai dengan keterbatasan keahlian teknis, keterampilan manajerial, serta kemampuan soft skills seperti komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan partisipatif.

Rendahnya kompetensi profesional membuat para pelaku pembangunan desa kurang mampu merespons tantangan baru secara adaptif dan efektif. Kurangnya sistem manajemen karir yang jelas dan terstruktur di tingkat desa juga menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan. Sistem manajemen karir, yang seharusnya mencakup proses identifikasi potensi, perencanaan pengembangan, pemberian insentif yang adil, serta jenjang promosi berdasarkan kompetensi, belum diimplementasikan secara optimal. Akibatnya, banyak individu yang bekerja di pemerintahan desa atau dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat merasa tidak memiliki arah atau

motivasi untuk mengembangkan diri, karena tidak adanya jaminan keberlanjutan karir atau pengakuan atas prestasi kerja mereka (Nugroho & Sampoerna, 2016).

Ketika kompetensi profesional tidak dikembangkan secara optimal, aparatur desa cenderung bekerja secara reaktif, tanpa pemahaman menyeluruh terhadap tugas pokok dan fungsinya. Hal ini mengakibatkan rendahnya efektivitas pelayanan, minimnya inovasi program kerja, serta lemahnya akuntabilitas publik. Demikian pula, ketiadaan sistem manajemen karir yang baik menyebabkan aparatur desa bekerja tanpa target dan harapan pengembangan karir yang jelas, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta komitmen untuk terus belajar dan berkembang. Dalam kondisi seperti ini, efektivitas sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan program desa akan terus menghadapi hambatan, terutama ketika berhadapan dengan dinamika sosial, ekonomi, dan regulasi yang terus berubah. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mengkaji lebih dalam bagaimana kompetensi profesional dan sistem manajemen karir berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas sumber daya manusia di tingkat desa, agar dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah, terukur, dan berdampak langsung terhadap kemajuan desa.

Permasalahan ini menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan perubahan sosial dan tuntutan pembangunan desa berbasis digital dan partisipatif. Tantangan modernisasi, transformasi digital, dan kebutuhan akan pelayanan publik yang responsif dan transparan menuntut agar sumber daya manusia di desa memiliki tidak hanya kompetensi dasar, tetapi juga kemampuan adaptif dan visioner. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan yang komprehensif dan kontekstual untuk mengkaji bagaimana peningkatan kompetensi profesional serta perancangan sistem manajemen karir yang selaras dengan karakteristik sosial, ekonomi, dan budaya Desa Pematang Serai dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong peningkatan efektivitas sumber daya manusia.

Efektivitas sumber daya manusia pada akhirnya dipengaruhi oleh sinergi antara kompetensi profesional yang dimiliki individu dan sistem manajemen karir yang dibangun oleh organisasi. Efektivitas ini tercermin dari sejauh mana sumber daya manusia mampu melaksanakan tugasnya secara efisien, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta beradaptasi terhadap perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih dalam sejauh mana kompetensi profesional dan sistem manajemen karir berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas SDM, khususnya pada tingkat pemerintahan desa. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pentingnya penguatan kapasitas SDM melalui dua aspek utama tersebut, serta memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah desa dalam upaya meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan..

## **LANDASAN TEORI**

### **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Spencer (2008), kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang secara kausal memengaruhi kinerja unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi profesional tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga mencakup keterampilan manajerial, kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, memecahkan masalah, serta pengambilan keputusan yang berlandaskan etika.

### **Sistem Manajemen Karir**

Sistem manajemen karir merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk membantu individu dalam merencanakan, mengelola, dan mengembangkan jalur karir mereka secara berkelanjutan. Menurut Greenhaus et al. (2010), manajemen karir mencakup pengembangan tujuan karir, perencanaan karir, penerapan strategi pengembangan, serta evaluasi terhadap hasil pencapaian. Sistem ini juga melibatkan organisasi sebagai fasilitator dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karir karyawan. Menurut Mondy dan Noe (2006), sistem manajemen karir yang efektif mencakup serangkaian kebijakan dan praktik yang membantu karyawan dalam mengidentifikasi aspirasi karir, mengevaluasi kompetensi yang dibutuhkan, serta mengakses peluang pengembangan yang tersedia di dalam organisasi. Dalam konteks pemerintahan desa, sistem manajemen karir berfungsi sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja aparatur melalui jalur karir yang jelas, peluang pengembangan kompetensi, serta penghargaan atas prestasi kerja.

## Efektivitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Efektivitas sumber daya manusia mengacu pada sejauh mana individu dan kelompok dalam suatu organisasi mampu mencapai tujuan secara efisien dan berkualitas. Menurut Robbins & Judge (2017), efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu di dalamnya, termasuk kompetensi, motivasi, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Dalam konteks desa, efektivitas sumber daya manusia menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana program pembangunan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan masyarakat. SDM yang efektif ditandai dengan kemampuan melaksanakan peran secara produktif, tanggap terhadap perubahan, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap kemajuan desa.

## METODE

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data variabel penelitian diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Statistik Deskriptif

**Table 1. Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Standard Deviation
Kompetensi Profesional	30	18.00	35.00	25.0667	4.66042
Sistem Manajemen Karir	30	16.00	30.00	23.3667	3.75530
Efektivitas SDM	30	23.00	37.00	28,9000	3.67986
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas, jumlah data untuk setiap variabel adalah 30 responden. Nilai minimum variabel Kompetensi Profesional (X1) adalah 18.00, nilai maksimum 35.00, dengan nilai rata-rata 25.0667 dan standar deviasi 4.66042. Nilai minimum variabel Sistem Manajemen Karir (X2) adalah 16.00, maksimum 30.00, dengan rata-rata 23.3667 dan standar deviasi 3.75530. Nilai minimum variabel Efektivitas SDM (Y) adalah 23.00, maksimum 37.00, dengan rata-rata 28.9000 dan standar deviasi 3.67986.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Table 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,966	3,648		2,732	.011
	Professional Competence	.523	.103	.649	4,961	.000
	Career Management System	.350	.128	.265	2,027	.053

a. Dependent Variable: HR Effectiveness

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut;

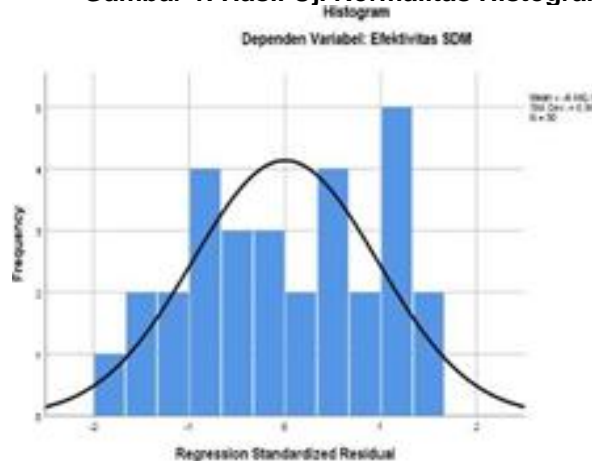
$$Y = 9.966 + 0.523X1 + 0.350X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 9.966 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Sistem Manajemen Karir (X2) bernilai nol, maka Efektivitas SDM (Y) memiliki nilai dasar sebesar

9.966. Koefisien regresi Kompetensi Profesional (X1) sebesar 0.523 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi Profesional akan meningkatkan Efektivitas SDM sebesar 0.523. Koefisien regresi Sistem Manajemen Karir (X2) sebesar 0.350 juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Sistem Manajemen Karir akan meningkatkan Efektivitas SDM sebesar 0.350.

**Uji Normalitas**

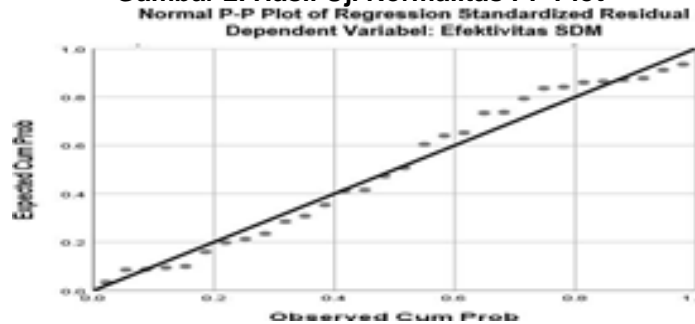
**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 1, hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal ini terlihat pada bentuk histogram yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan tidak memiliki kemiringan ke kiri maupun ke kanan. Selanjutnya, hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada gambar berikut;

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas PP Plot**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Gambar 2, hasil uji normalitas data menggunakan grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik data untuk variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Sistem Manajemen Karir (X2) tersebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Table 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

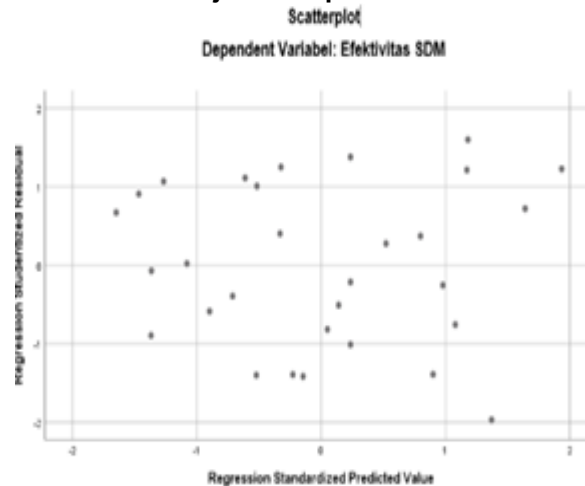
		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Professional Competence	.962	1.0239
	Career Management System	.962	1.0239
a. Dependent Variable: HR Effectiveness			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 3, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk variabel Kompetensi Profesional (X1) serta Sistem Manajemen Karir (X2) masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.962 dan *VIF* sebesar 1.0239. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Sistem Manajemen Karir (X2) tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada Gambar 3, scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu ataupun garis tren. Gambar tersebut juga memperlihatkan bahwa data tersebar di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

## Uji Parsial (*t*-Test)

**Table 4. Hasil Uji Parsial (*t*-Test)**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,967	3,648		2,732	.011
	Professional Competence	.513	.103	.649	4,961	.000
	Career Management System	.260	.128	.265	2,027	.053

a. Variabel Dependen: Efektivitas SDM

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *t* hitung untuk variabel Kompetensi Profesional (X1) lebih besar dari *t* tabel, yaitu 4,961 > 1,697, serta nilai sig <  $\alpha$  (0,000 < 0,05). Artinya, variabel Kompetensi Profesional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas SDM (Y) di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat.

Selanjutnya, nilai *t* hitung untuk variabel Sistem Manajemen Karir (X2) sebesar 2,027 > 1,697, dengan sig <  $\alpha$  (0,001 < 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Sistem Manajemen Karir (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas SDM (Y) di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat.

**Uji Simultan (F-Test)****Table 5. Simultaneous Results (F Test)**

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,074	2	108,037	16,515	.000b
	Residual	176,626	27	6,542		
	Total	392,700	29			
Dependent Variable: HR Effectiveness						
Predictors: (Constant), Professional Competence, Career Management System						

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, diperoleh bahwa nilai F hitung sebesar 16,515 > F tabel (3,03) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Sistem Manajemen Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas SDM (Y) di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	.742a	.650	.517	2.55768
a. Predictors: (Constant), Professional competence, career management system				
b. Dependent Variable: HR Effectiveness				

Sumber: Data diolah dengan SPSS v.25, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,650 atau 65,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Profesional (X1) dan Sistem Manajemen Karir (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 65,0% variasi Efektivitas SDM (Y) di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat. Sementara sisanya sebesar 35,0% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Efektivitas SDM**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia di Desa Pematang Serai, Kabupaten Langkat. Kompetensi profesional yang dimaksud mencakup unsur pengetahuan teknis, keterampilan kerja, sikap profesional, serta kemampuan beradaptasi dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa minimnya pelatihan serta terbatasnya akses terhadap peningkatan keterampilan kerja menjadi hambatan utama dalam pengembangan kompetensi profesional, terutama di lingkungan pedesaan. Oleh karena itu, intervensi dari pihak pemerintah desa maupun lembaga pelatihan sangat dibutuhkan untuk memberikan pendampingan, pelatihan berbasis kerja (on the job training), serta penguatan kapasitas sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional memiliki peran penting dalam mendorong efektivitas sumber daya manusia. Upaya peningkatan efektivitas tidak dapat dipisahkan dari strategi peningkatan kompetensi, baik melalui pelatihan formal maupun informal, serta pengembangan berkelanjutan yang difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis, profesionalisme, dan tanggung jawab kerja.

**Pengaruh Sistem Manajemen Karir terhadap Efektivitas SDM**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem manajemen karir berpengaruh terhadap efektivitas sumber daya manusia. Sistem manajemen karir yang terencana dengan baik, transparan, dan partisipatif terbukti dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas individu dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak langsung pada efektivitas kerja. Dalam konteks Desa Pematang Serai, misalnya, aparatur atau pekerja yang merasa jalur karirnya diperhatikan oleh pengambil kebijakan desa menunjukkan tingkat kepuasan dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan perhatian serupa. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen karir yang berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi lokal lebih efektif dibandingkan sistem karir yang bersifat



formalitas atau seremonial semata. Keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan pengembangan diri merupakan faktor kunci dalam peningkatan efektivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen karir yang baik merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Untuk meningkatkan efektivitas kerja SDM, terutama di lingkungan kerja berbasis desa atau organisasi skala kecil hingga menengah, pengembangan sistem karir harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen SDM.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional dan Sistem Manajemen Karir terhadap Efektivitas SDM**

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan sistem manajemen karir, baik secara simultan maupun parsial, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia (SDM), yang mencakup aspek produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kompetensi profesional, yang terdiri dari pengetahuan teknis, keterampilan kerja, dan etika profesional, terbukti menjadi landasan utama dalam mendukung kinerja individu maupun tim di dalam organisasi. Ketika SDM memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, mereka dapat melaksanakan tugas secara lebih efisien, mandiri, dan akurat, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, sistem manajemen karir yang terstruktur dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas SDM. Sistem manajemen karir yang baik, yang mencakup perencanaan karir, promosi yang adil, pelatihan dan pengembangan, serta jalur karir yang jelas, memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi..

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Kompetensi profesional secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi profesional yang dimiliki oleh aparatur desa yang mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang bertanggung jawab maka semakin tinggi pula efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas, memberikan pelayanan publik, serta berkontribusi terhadap pencapaian program pembangunan desa.
2. Sistem Manajemen Karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen karir yang terstruktur, mencakup aspek perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, sistem promosi yang adil, serta evaluasi kinerja yang transparan, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur desa. Ketika aparatur memiliki jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan yang terbuka, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan loyalitas tinggi, serta memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.
3. Kompetensi profesional dan sistem manajemen karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sumber daya manusia di Desa Pematang Serai, Kecamatan Tanjung Pura, Kabupaten Langkat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja aparatur desa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan individu semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh adanya sistem manajemen karir yang mendukung pengembangan potensi secara terarah dan berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (Ed.). (2016). *Research Procedures: A Practical Approach* (1st ed.). Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Zanafa Publishing.
- Allen, & Meyer. (2013). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management. Tenth Edition, Volume 2*. PT Indeks.
- Ghozali, I. (2018). *Multivariate Analysis Application with IBM SPSS 25 Program*. Diponegoro University Publishing Agency.
- Handoko, TH (2014). *Personnel and Human Resource Management*. BPFE. Hasibuan, M. (2019). *Human Resource Management*. Bumi Aksara.
- Nugroho, YA, & Sampoerna, D. (2016). The Influence of Competence on Employee Work Productivity at PT. Central Mega Kencana. *Journal of Administration and Management*, 7(1), 345–355.

- Siagian, TS, & Ningrum, DA (2023). Human Resource Management and Micro, Small, and Medium Enterprises. Academia.Edu, 29. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_dan\\_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dan_Usaha/iT2qEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kelebihan+dan+kekurangan+umkm&pg=PA32&printsec=frontcover)
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Human Resource Management. In Jakarta Revised Edition: Earth of Literacy (Issue 1). <https://www.freepik.com/>.
- Sugiyono. (2018). Educational Research Methods (Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches) (Sugiyono (Ed.); 1st ed.). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Quantitative, Qualitative and R & D Research Methodology.