

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN ARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN EPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

MUHAMMAD RAJA AULIA

NPM: 1802120218



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD RAJA AULIA
NPM : 1802120218

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Muhammad Yamin, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD RAJA AULIA
NPM : 1802120218

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 5 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Muhammad Yamin, SE, M.Si.
NIK. 19740315 200411 1 001

Anggota

Amella Rahmi, SE, MM.
NIK. 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 September 2022

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPEL

SA545AJX017204510

MUHAMMAD RAJA AULIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Raja Aulia**
NPM : **1802120218**
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi**
Jenis Karya : **Skripsi**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

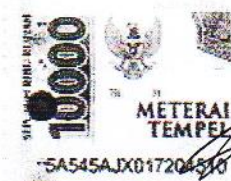
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 September 2022

Yang Menyatakan



MUHAMMAD RAJA AULIA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua tercinta, Abang-abang saya, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu M. Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing I dan ibu Amelia Rahmi, SE, M.M, selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Teman-teman seperjuangan leing 2018 yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 6 Juni 2022
Hormat Saya,

Muhammad Raja Aulia
NPM : 1802120032

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1. Kinerja pegawai	9
2.1.1.1. Pengertian kinerja pegawai	9
2.1.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja	12
2.1.2. kompetensi	14
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi	14
2.1.2.2. Dimensi kompetensi.....	15
2.1.2.3. Kategori kompetensi	17
2.1.2.4. Indikator Kompetensi.....	18
2.1.3. Pengembangan karir.....	19
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan karir.....	19
2.1.3.2. Tujuan dan manfaat pengembangan karir	21
2.1.3.3. Faktor-faktor pengembangan karir.....	24
2.1.3.4. Indikator Pengembangan karir	26
2.2. Penelitian Sebelumnya	27
2.3. Kerangka Pemikiran.....	31
2.4. Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Desain Penelitian.....	35
3.1.1. Tujuan penelitian.....	35
3.1.2. Jenis Penelitian.....	35
3.1.3. Horizon Waktu	35
3.1.4. Unit Analisis.....	36
3.2. Populasi dan Sampel	36
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4. Devinisi dan Operasional Variabel	38
3.5. Metode Analisis Data.....	39
3.6. Pengujian validitas dan realibilitas.....	40
3.6.1. Pengujian Validitas	40

3.6.2. Pengujian Reabilitas.....	41
3.7. Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1. Uji Parsial (uji t).....	41
3.7.2. Uji Serempak (uji f)	42
4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2. Hasil Penelitian	45
4.2.1. Karakteristik Responden.....	45
4.2.2. Uji Validitas Instrumen	47
4.3.2. Uji Realibilitas.....	48
4.3. Uji Asumsi Klasik	49
4.3.1. Uji Normalitas	49
4.3.2. Uji Multikolienaritas.....	50
4.3.3. Uji Heterokedastisitas.....	51
4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	52
4.4.1. Distribusi Frekuensi kinerja pegawai	52
4.4.2. Distribusi Frekuensi Variabel kompetensi	53
4.4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan karir.....	54
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.5.1. Hasil Uji t.....	57
4.5.2. Hasil Uji F	59
4.10. Implikasi Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1. Nilai SKP Pegawai BKPSDM kota Banda Aceh	2
TABEL 2.1. Penelitian Sebelumnya	30
TABEL 3.1. Skala Pengukuran Kuesioner	37
TABEL 3.2. Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian	38
TABEL 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	45
TABEL 4.2. Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
TABEL 4.3. Identitas Responden Berdasarkan pendidikan.....	46
TABEL 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
TABEL 4.5. Uji Validitas Kuesioner Penelitian	47
TABEL 4.6. Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian	48
TABEL 4.7. Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
TABEL 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pegawai	52
TABEL 4.9. Distriusi Frekuensi Variabel Kompetensi	53
TABEL 4.10. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan karir.....	54
TABEL 4.11. Hasil Analisis Regresi Berganda	55
TABEL 4.12. Model Summary	57
TABEL 4.13. Anova	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1. Uji Normalitas	49
Gambar 4.2. Uji Heterokestisitas	51

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA BANDA ACEH**

Muhammad Raja Aulia
NPM : 1802120218

Pembimbing : 1. M. Yamin, SE, M.Si.

2. Amelia Rahmi, SE, M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Metode yang di gunakan adalah metode assosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu seluruh populasi di selidiki satu per satu. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai Pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Metode analisis yang di terapkan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh , Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dan kompetensi, pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Kata kunci : *kompetensi, pengembangan karir, kinerja karyaw*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan kerja Kota Banda Aceh yang melaksanakan tugas umum Pemerintah Kota Banda Aceh di bidang kepejabatatan, pendidikan dan pelatihan penjenjangan bagi Aparatur Sipil Negeri sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bidang pengembangan Aparatur Sipil melalui pola penetapan dan promosi jabatan, pendidikan dan pelatihan penjenjangan menjadi salah satu tugas penting pemerintah dalam mewujudkan amanah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan tuntutan dari reformasi birokrasi yang telah dikumandangkan oleh pemerintah sejak beberapa waktu lalu.

Ditengah meningkatnya program kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadalam pelaksanaan tugas pemerintah dalam bidang ketatausahaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan kerja Pemerintah Kota Banda Aceh sejalan dengan bertambahnya jumlah Aparatur Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan oleh pemerintah Kota Banda Aceh, membuat peran Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang baik pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiasangat diharapkan. Aparatur Sipil yang profesional dan memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan agar tugas pelayanan dan pelaksanaan administrasi pendidikan dan pelatihan penjenjangan Aparatur Sipil

Negara serta tugas-tugas lainnya yang berkaitan dengan pengangkatan dan formasi pejabat; mutasi, pembinaan dan pengembangan jabatan serta tugas pelayanan dan pelaksanaan administrasi penetapan pensiun, pemindahan dan pemberhentian Aparatur pemerintah Negeri Sipil Daerah di lingkungan kerja pemerintah Kota Aceh dapat terlaksana secara efektif dan sesuai peraturan yang berlaku tanpa banyak menghadapi kendala. Namun dalam realita hanya sedikit sekali jumlah pegawai yang bekerja dengan beban waktu dan fikiran yang optimal.

Daftar Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang digunakan saat ini menjadi bukti konkrit untuk mentolerir bagaimana kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Walaupun sistem penilaian dengan SKP tidak secara objektif menggambarkan pencapaian hasil kerja, namun secara subjektif SKP telah dapat memberikan gambaran awal bagaimana sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*) dan perilaku (*behavior*) pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh berdasarkan kriteria penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Nilai SKP Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh Tahun 2021

No	Kriteria Kinerja	Nilai	Jumlah Pegawai
1	Sangat baik	91 –100	3
2	Baik	76 – 90	63
3	Cukup	61 – 75	4
4	Sedang	51 – 60	0
5	Kurang	50 ke bawah	0
	Jumlah		70

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Banda Aceh, 2022

Tabel 1.1 menjelaskan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh sebagaimana terlihat dari hasil SKP telah dapat dikatakan baik dengan hasil penilaian umumnya masuk dalam kategori 76-90. Bahkan ada 3 (tiga) pegawai dengan kinerja sangat baik atau masuk dalam kategori 91-100. Namun ada 4 (empat) pegawai yang bekerja di bawah standar kemampuan yang baik dengan kategori penilaian adalah 61 – 75. Dengan demikian belum sepenuhnya pegawai pada Badan ini telah bekerja dengan kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh termasuk diantaranya adalah kompetensi dan pengembangan karir.

Ada beberapa permasalahan terkait dengan pengembangan pegawai yang ada di Provinsi Aceh terkhususnya BKPSDM Kota Banda Aceh dimana masih adanya ketidaksesuaian penempatan pegawai di beberapa jabatan-jabatan struktural di Pemerintah Kota Banda Aceh Provinsi Aceh yang mempengaruhi penentuan pengembangan karir pegawai untuk menjadi lebih baik, hal ini juga kebanyakan terjadi kendala karena belum adanya kesadaran antara masing-masing individu pegawai dilingkup Pemerintah Kota Banda Aceh untuk mengembangkan karirnya dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan profesionalitas dan pengalaman yang dimilikinya, serta yang masih banyak yang terjadi adalah penempatan dan pengakatan pegawai pada jabatan-jabatan tertentu dilingkup Pemerintah Kota Banda Aceh banyak yang belum sesuai dengan kemampuan dan Standar Kompetensi Jabatan. Untuk memperbaiki pengembangan karir pegawai, maka BKPSDM Kota Banda Aceh perlu memperhatikan permasalahan tersebut

sebagai Badan yang bertanggung jawabi Manajemen Pegawai agar pengembangan karir pegawai dan profesionalitas pegawai dapat meningkat. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatannya misalnya pegawai yang bekerja pada Bidang Informatika harus memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang teknik informatika seperti teknisi maupun programmer komputer. Bidang keuangan dan akuntansi harus memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bidang pembukuan, akuntansi maupun bidang pembendahraaan. Sementara Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati dari individu ASN, terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan pihak lain yang majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip. (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017).

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 10 Februari 2021 dengan 15 pegawai pada Kantor BKPSDM kota Banda Aceh bahwa rendahnya pengembangan atau perencanaan karir seperti pegawai kurang semangat dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik dan minimnya pengalaman kerja atau tingkat keterampilan, masih belum optimal yang disebabkan karena, tingkat pendidikan yang belum sesuai, kompetensi pegawai kurang sehingga menyebabkan rendahkan motivasi kerja pegawai, kemudian menyebabkan menurunnya pengembangan karir pegawai karena kondisi pekerjaan belum memadai (kondisi wabah penyakit Covid-19 berdampak pada pegawai, untuk itu pegawai saling menjaga jarak dan mematuhi

protokol kesehatan) dan tingkat kerja sama pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang kompak, serta penyelesaian tugas masih kurang semangat sehingga dapat menyebabkan kinerja pegawai semakin rendah. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tingkat kemampuan pegawai yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM kota Banda Aceh. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut mengakibatkan sikap dan minat pegawai menjadi kurang semangat terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan pada Kantor BKPSDM kota Banda Aceh. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang tidak bersemangat untuk meningkatkan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi dalam bekerja secara individu maupun secara kelompok (bekerja sama), sehingga berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Fenomena yang sering terjadi saat ini terkait dengan pengembangan karir dan kompetensi pada Kantor BKPSDM kota Banda Aceh adalah kurangnya kesadaran akan peningkatan mutu dan kualitas pegawai. Masih banyak pegawai yang memilih bertahan dengan mengandalkan kemampuan dahulu tanpa mengetahui perkembangan akan keterampilan itu sendiri. Kekurangan dari kompetensi pada Kantor BKPSDM kota Banda Aceh ini dapat dilihat dari kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pemerintah untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya rasa ingin tahu akan perkembangan teknologi, pimpinan tidak memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir, serta tidak ada pegawai yang melanjutkan pendidikan pada tingkat selanjutnya untuk menambah wawasan.

Sedangkan pada kompetensi, kurangnya kesadaran menjadi fenomena karena minim pemahaman yang lain tentang kondisi secara efektif dan efisien dalam kinerja dan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai kualitas yang ditentukan perusahaan sehingga terjadi penurunan kinerja pegawai. Hal ini merupakan masalah yang patut untuk segera ditangani oleh pemimpin perusahaan karena jika pegawai memiliki kompetensi yang baik, maka pegawai akan mampu untuk memberikan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Praktis

Berbagai manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai serta kebijakan pengembangan karir.
- b. Dapat mengembangkan kemampuan penulis dalam mengimplementasi teori manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya di lapangan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Berbagai manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- a. Dapat melengkapi temuan empiris bagi penelitian lanjutan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Penelitian dapat mengembangkan kemampuan pikir penulis dalam memahami kompetensi dan pengembangan karir serta kaitannya dengan kinerja pegawai

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Sakti.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggungjawabnya (Kristanti dan Ria, 2019:33).Campbell,et.al.dalam Umam (2018:186)“menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevandengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

Menurut Indrasari (2017:51) kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kemudian Prawirosentono (2015:87), menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja menurut Simamora (2018:34) merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Lebih lanjut Kane &Kane *et al.*, dalam Umam,2018:186) menjelaskan kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang

dihasilkan padasebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2017:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Lebih lanjut Vroom dalam Umam (2018:187) mengatakan keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah”.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi (Edison, 2018:190). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakasra (Indrasari, 2017:51)

Menurut Robet L. Mathis dan John H. Jackson dalam Umam(2018:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi

- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Kemudian Byar dan Rue juga di kutip dalam Sutrisno (2020:152) mengatakan bahwa dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang di maksud adalah:

1. Faktor individu
 - a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. Abilitys yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. Role yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasakan perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lngkungan
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desainer struktur organisasi
 - h. Pelatihan
 - i. Keberuntungan

Kemudian Mangkunegara juga di kutib dalam Umam(2018:189)menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja
3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2018) dalam Syahputra dan Hasrudy (2020) adalah faktor internal dan faktor eksternal,

1. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai.
2. Faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan ((Kasmir, 2016) dalam Syahputra dan Hasrudy (2020). Indikator kinerja menurut Edison *et al.*, (2018:192), yaitu :

- a. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk memupuk kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi

Menurut Prawirosentono (2015:87), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
2. Kualitas pekerjaan.

Pengecekan atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan.

3. Pengetahuan atas tugas
Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Kerja sama
Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (self confidence) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Tanggung jawab
Kemampuan karyawan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, hal ini dinilai penting sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.
6. Sikap kerja
Judgement atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
7. Inisiatif
Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
8. Keterampilan teknis
Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
9. Kemampuan mengambil keputusan
Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja seorang karyawan.
10. Kepemimpinan
Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.
11. Administrasi
Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
12. Kreativitas
Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2020:202). Kemudian Marwansyah (2016:36) mengemukakan bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Edison *et al.*, (2018:140), “karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan”. Menurut Mitrani dalam Busro (2018:25) “mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”.

Costa, Roe, & Taillieu (2001) dalam Syahputra dan Hasrudy (2020), menjelaskan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan

pembelajaran yang dilakukan. Suyana dalam Busro (2018:26) mengungkapkan sebagai berikut:

Kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara umum tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya.

Wibowo (2016:110) menjelaskan pengertian kompetensi menunjukkan pada kemampuan seseorang mengelola pekerjaan dan serangkaian aktivitas untuk mencapai target dengan keahlian, keterampilan dan didukung oleh sikap kerja. Sedangkan, Palan (2008) yang dikutip dalam Syahputra dan Hasrudy (2020), mengatakan bahwa

kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Selanjutnya Sutrisno (2020:203) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

2.1.2.2 Dimensi Kompetensi

Melalui studi yang cukup mendalam, Hart dalam Busro (2018:29) mengemukakan bahwa kompetensi kerja para pegawai merupakan kemampuan kerja pegawai yang dapat dilihat dari:

1. Orientasi pencapaian prestasi;
2. Pemikiran analisis;
3. Kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti;
4. Pengambilan keputusan;
5. Kepemimpinan;
6. Kerja jejaring;
7. Komunikasi lisan;
8. Dorongan pribadi dan inisiatif;
9. Kemampuan untuk membujuk;
10. Perencanaan dan pengorganisasian;
11. Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik;
12. Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri;
13. Kerja kelompok;
14. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
15. Komunikasi tertulis.

Setiap organisasi menginginkan agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia seperti itu menurut Sutrisno (2020:8) hanya akan diperoleh dari pegawai atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal.

Sumber daya manusia yang potensial berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Spencer and Spencer dalam Wibowo (2016:111) terdapat lima aspek karakteristik atau komponen-komponen/elemen yang membentuk

kompetensi, yaitu: *motives* (motif), *traits* (karakter pribadi/sifat), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan) dan *skills* (keterampilan).

Seluruh unsur diatas, menurut Hart dalam Busro(2018:30), apabila dikelompokkan dapat dibagi dalam dimensi menjadi tiga,yaitu:

1. Dimensi pengetahuan meliputi indicator: pemikiran analisis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi;
2. Dimensi keterampilan, dengan indicator: keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
3. Dimensi kemampuan dengan indicator: kemampuan kerja kelompok, kemampuan pengembangan diri.

2.1.2.3 Kategori Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2016:117) memberikan lima kategori kompetensi sebagai berikut:

1. *Task achievement*
Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik yang ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship*
Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi serta bekerja sama dengan baik dengan orang lain yang ditunjukkan oleh aktivitas kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute*
Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang yang ditunjukkan oleh tingkat integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual
4. *Managerial*
Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.

5. *Leadership*

Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan kepemimpinan organisasi dan penggerakan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi yang ditunjukkan oleh kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai.

Selanjutnya Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016:118) menyusun kompetensi dalam enam *cluster*, yaitu sebagai berikut:

1. *Achievement dan action.*
Achievement dan action, merupakan cluster yang terdiri dari orientasi terhadap prestasi, perhatian terhadap order, kualitas dan akurasi, inisiatif dan pencarian informasi.
2. *Helping human service.*
Helping human service, merupakan cluster yang terdiri dari pemahaman secara interpersonal dan orientasi terhadap pelayanan pelanggan.
3. *Impact dan influence.*
Kemudian *Impact dan influence*, merupakan cluster yang terdiri dari dampak dan pengaruh, kewaspadaan organisasi dan membangun hubungan baik.
4. *Managerial.*
Managerial merupakan cluster yang terdiri dari pengembangan orang lain, pengarahan, ketegasan dan penggunaan, kekuasaan berdasarkan posisi, *team work* dan kerja sama, *team leadership*
5. *Cognitif.*
Cognitif, merupakan cluster yang terdiri dari pemikiran analitis, pemikiran konseptual, keahlian teknis/profesional/manajerial
6. *Personal effectiveness.*
personal effectiveness, merupakan cluster yang terdiri dari pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Menurut Sadarmayanti (2017:211) kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Adapun indikator dari kompetensi adalah:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan.
2. Keterampilan (*Skill*)
Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh :Kemampuanmengemudi.
3. Perilaku (*Attitude*)
Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2015: 111) dapat dikembangkan dalam

4 unsur yaitu sebagai berikut:

1. Motif
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu untuk melakukan suatu tindakan atau tujuan.
2. Sifat
Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. Konsep diri
Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang. Konsep diri merupakan sebagai perilaku yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai suatu makhluk fisik, sosial, spiritual dan moral.
4. Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah salah satu fungsi dari manajemen karir.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (performance

appraisal) dan kemudian di tingkatkan sesuai dengan masa kerja dan kemampuan baik dalam bentuk jenjang kepangkatan maupun promosi (Sunyoto (2002) dalam Sunarsi *et al.*, (2020).

Rivai (2018:290) mengemukakan bahwa "pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Panggabean (2016:63) Pengembangan karier juga dapat didefinisikan sebagai semua usaha pribadi karyawan yang ditunjukan untuk melaksanakan rencana kariernya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja.

Sedangkan Handoko, 2011 dalam Syahputra dan hasrudy (2020) mengemukakan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir. Menurut Widodo (2015:53) "Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang".

Secara luas Busro (2018:275) menjelaskan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Pengembangan karir disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan kariernya. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efek-efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sunyoto (2002) dalam Sunarsi *et al.*, (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi dari manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (*performance appraisal*).

Menurut Gunarso dalam Busro (2018:276), “pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir parapegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapatdicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karier dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013:101-109) identik dengan sebagai berikut:

Pengembangan karir identic dengan peningkatan pendidikan, mutasi kerja, mutasi kerja disini merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan secara *horizontal* maupun *vertical* (promosi/demosi) didalam satu organisasi. dan promosi jabatan, sedangkan promosi jabatan yaitu dengan adanya promosi karyawan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yangdilaksanakan oleh seorang pegawai dan/oleh manager sumber daya manusiadalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapa menduduki jabatanyang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karirdalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin menungkat kepuasanpegawai, loyalitas, kreativitas, dan menurunnya perputaran pegawai (Djestawanadalam Busro, 2018:276).

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara

kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan (Rivai, 2018:291). Tujuan karir adalah posisi dimasa mendatang yang ingin dicapai oleh individu dalam pekerjaannya. Tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2017:77) bertujuan sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karir membantu dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian
Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kepegawaian lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan potensi dan manajerial
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja pegawai.
10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Tujuan pengembangan karir menurut Djestawan dalam Busro (2018:271-280) adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai dalam:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi
2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi

Program pengembangan karir sangat penting bagi organisasi profit maupun non profit, karena mempunyai manfaat :

1. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesama pegawai, dan nilai-nilai di lingkungan kerja.

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karir oleh perusahaan yaitu:

1. Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
2. Menurunkan perputaran pegawai
3. Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial;
4. Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang;
5. Menyebabkan pegawai, manajer, dan departemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawah-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi
6. Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan;
7. Membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan menurut Siagian (2007 dalam Sunarsi *et al.*, (2020) adalah prestasi kerja yang memuaskan, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbing dan sponsor, dan peluang untuk tumbuh. Menurut (Siagian, 2014), dalam Syahputra dan Hasrudy (2020) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu : 1) Prestasi kerja yang memuaskan, 2) Pengenalan oleh pihak lain, 3) Kesetiaan pada organisasi, 4) Pembimbing dan sponsor, 5) Dukungan para bawahan, 6) Kesempatan untuk bertumbuh, 7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Nawawi dalam Busro (2018:278), menjelaskan karir seseorang sangat dipengaruhi oleh:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun nonprofit.
2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi.
Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:
 - a. Pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.
 - b. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti. Pendidikan nonformal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya akan sangat bermanfaat dalam proses meniti karir.
 - c. Pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.
 - d. Sikap atasan. Sikap atasan cocok dengan pola dan gaya kerja karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sebaliknya, ketika atasan sangat membenci dengan kinerja, watak, karakter, tempereamen, dan gaya kepemimpinan yang disuguhkan karyawan, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat kari yang bagus.

- e. Prestasi kerja yang dicapai selama ini. Ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebih tinggi dan sebaliknya. Ketika dinilai secara objektif prestasi kerja seseorang kurang baik, maka peluang untuk mendapatkan karir yang baik akan semakin sulit.
- f. Bobot pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.
- g. Lowongan jabatan. Ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi terbuka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan prestasi terbaik akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalam artian karir yang dicapai akan meningkat.
- h. Kemampuan manajerial. Kemampuan melakukan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*), akan sangat memengaruhi peluang seseorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.
- i. Integritas yang dimiliki. Integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus. Loyalitas bukan kepada pimpinan di atasnya, akan tetapi lebih tertuju kepada organisasi/lembaga.
- j. Kemampuan komunikasi lisan dan tulis. Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain. Semakin baik komunikasi yang dimiliki, semakin baik pula keberhasilan penyampaian pesan kepada bawahannya.
- k. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dapat dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian, individu yang mempunyai produktivitas yang rendah, kecil kemungkinan akan diberi amanah yang lebih besar lagi oleh pimpinan.

Menurut Widodo (2015:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam

- diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
3. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga profesional.
 4. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
 5. Pengembangan karier bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Pada umumnya pengembangan karier dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan, promosi, demosi, serta rotasi jabatan (Nitisemito, 2001 dalam Sunarsi *et al.*, (2020). indikator dari pengembangan karier karyawan menurut Gunarso dalam Busro (2018:276), adalah

1. Promosi, suatu proses perpindahan pada suatu jabatan ke jabatan yang lainnya dengan tanggung jawab dan status yang lebih tinggi yang diikuti dengan peningkatan hak, status, dan penghasilan.
2. Kemampuan, kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
3. Potensi-Potensial, adanya suatu keberhasilan di masa mendatang.
4. Bidang Tugas, tugas-tugas yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi suatu bidang kerja.
5. Penghargaan, suatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keberhasilan tertentu.
6. Kompetensi, kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang ditetapkan.

Adapun menurut Siagian (2014) dalam Syahputra dan Hasrudy (2020), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah :

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir,
- 2) Kepedulian para atasan langsung,
- 3) Informasi tentang berbagai peluang promosi,

- 4) Adanya minat untuk dipromosikan,
- 5) Tingkat kepuasan.

Menurut Busro (2018:281), pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya

1. Kejelasan Karir
Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.
2. Pengembangan Diri
Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.
3. Perbaikan Mutu Kinerja
Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkat yang berbeda dalam organisasi

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sunarsiet *al.*, (2020) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,7%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,616 > 2,009)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,1%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(6,408 > 2,009)$. Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan

regresi $Y = 7,939 + 0,417X_1 + 0,390X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 63,4%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(42,449 > 2,790)$.

Syahputradan Hasrudy(2020) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan . Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Distyawaty.(2017).Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah 3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Putri (2016). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kribet Baru Malang). Hasil dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu didapat hasil untuk variabel kompetensi, pengembangan karir dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial pula terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kompetensi. Kemudian dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antar variabel sebesar 0.456 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,6% sedangkan sisanya 54,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Wirotomo dan Pasaribu.(2015) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. Hasil penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaan dapat dilihat pada

Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. (Sunarsi, <i>et al.</i> , 2020)	Analisis regresi linier berganda	Kompetensi dan pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Dua variable bebas yang sama yaitu kompetensidan pengembangan karir Variable terikat yang sama yaitu kinerja pegawai Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
2	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Syahputra dan Hasrudy (2020) .	Analisis regresi linier berganda	secara parsial kompetensi dan pengembangan karirmemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Satu variable bebas yaitu kompetensi dan pengembangan karir Variable terikat yaitu kinerja pegawai Model analisis	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian Variabel pelatihan
3	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (Distyawaty, 2017).	Menggunakan analisis regresi lineir berganda	Kompetensi dan pengembangan karier secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur pengawas Inspektorat	Dua variable bebas yang sama yaitu kompetensi dan pengembangan karir Variable terikat yang sama yaitu kinerja pegawai Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian
4	Pengaruh Kompetensi,	Menggunakan analisis	variabel kompetensi, pengembangan karir	Satu variable bebas yaitu	Tempat penelitian

	Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kribet Baru Malang). (Putri, 2016).	regersi lineir berganda	dan penilaian kinerja baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan.	kompetensi dan pengembangan karir Variable terikat yaitu kinerja pegawai Model analisis	populasi dan sampel penelitian Variabel pelatihan
5	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (Wirotomo dan Pasaribu, 2015)	Menggunakan analisis regersi lineir berganda	secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Satu variable bebas yaitu kompetensi dan pengembangan karir Variable terikat yaitu kinerja pegawai Model analisi	Tempat Penelitian Populasi dan Sampel

Sumber: Data Diolah (2021)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan konsep hubungan

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Muljono (2001 : 38) menyatakan bahwa kompetensi sangat penting dan memainkan peranan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Adapun variabel yang lazim terdiri dari ; kepercayaan diri, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan wawasan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang menjadi unggulan bidang tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Suprihanto, dkk (2003) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Demikian pula yang dipertegas oleh Hersey dkk dalam Wibowo (2007) dimana kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

2.3.2 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Pegawai

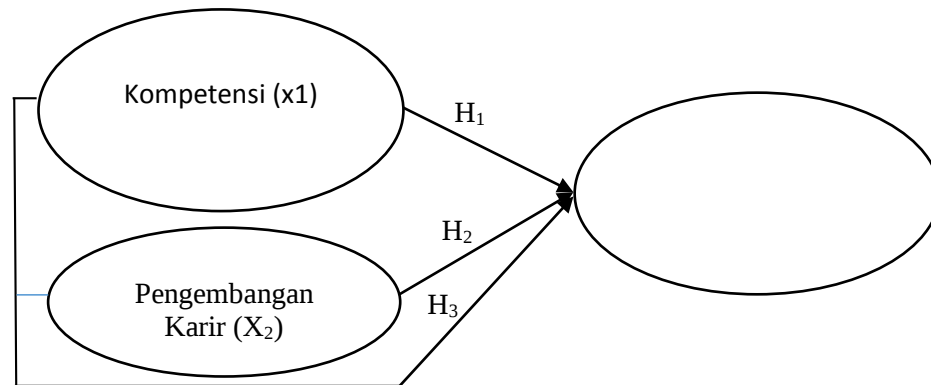
Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan/pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada akhirnya adalah untuk menciptakan

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja karyawan/pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan karir adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif. Dengan dilakukannya pengembangan karir dengan cara pendidikan dan pelatihan, promosi dan rotasi penugasan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditandai dengan prestasi kerja yang baik, disiplin kerja yang meningkat, ketepatan waktu, kehadiran yang optimal, dan hubungan antar karyawan yang baik.

Menurut Alwi (2001) Protean career terhadap pola pengembangan karyawan/pegawai memiliki implikasi karena karir bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah pada keberhasilan karyawan secara psikologis dimana tanggungjawab seorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar. antara variabel sebagaimana yang ditunjukkan pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Model penelitian berdasarkan penelitian Sebelumnya (2020).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran, maka pengujian hipotesis dapat di rumuskan sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
- H₂: Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
- H₃: Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh dan hubungan variabel bebas yaitu kompetensidanpengembangan karirterhadap kinerja pegawai

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian *research*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas terdiri dari kompetensidanpengembangan karir.
2. Variabel terikat adalah kinerja pegawai .

1.1.3 Horizon Waktu

Horizon Waktu adalah jangka waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan penelitian. Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Studi Satu Tahap (*One Shoot Study*). Studi ini merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa data dari satu atau beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan atau tahun). Tipe ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu tahap dan sekaligus (Indriantoro dan Supomo, 2018:94).

3.1.4 Unit Analisis

Satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan fokus atau komponen yang diteliti (Sudrajat dan Sahban, 2021:6). Dengan demikian fokus dan komponen dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai sampel yang terpilih pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk di suatu daerah; jumlah orang atau pribadi yang mempunyai ciri-ciri yang sama; jumlah penghuni, baik manusia maupun makhluk hidup lainnya pada suatu satuan ruang tertentu; sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel; suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Eddy, *et al.*, 2021:4). Sementara sampel adalah bagian yang ditetapkan dari populasi. Semua anggota populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai sampel dan sampel di pandang sebagai penduga dari populasi atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (Eddy, *et al.*, 2021:11). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda

Acehdengan jumlah pada tahun 2021 sebanyak 70pegawai. Karena kurang 100 maka sampel penelitian memasukkan semua elemen populasi sehingga penelitian ini dikatakan sensus. Menurut Sugiyono (2012:61) teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi.

1.3.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang di kumpulkan dari tangan pertama. (Nugroho, 2018:75). Dengan demikian data primer dalam penelitian ini adalah data yang langsung dikumpulkan dari pegawai. Pengumpulan data primer dilakukan pembagian kuesioner. kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal yang diketahui oleh responden (Nugroho, 2018:19). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Konversi data dalam kuesioner menggunakan skala likert. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur item-item pernyataan yang bersifat positif maupun negatif terhadap masalah yang diteliti (Sekaran dan Roger, 2017:) Alternatif penilaian dalam pengukuran untuk item-item yang bersifat positif adalah dari jawaban responden mulai dari jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju dengan nilai kategori 1-5. Nilai kategori dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: (Sekaran, 2011)

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu masing-masing dua variabel bebas yang terdiri dari kompetensidanpengembangan karirserta melibatkan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Seluruh variabel tersebut dapat dijelaskan pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

[illegible]

		parapegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. (Gunarso dalam Busro, 2018:276),	▪ Bidang tugas ▪ Penghargaan ▪ Kompetensi (Gunarso dalam Busro, 2018:276)			C5
--	--	--	---	--	--	----

Sumber: Data Diolah (2022)

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel serta pengaruh secara parsial dan simultan. Persamaan model empiris yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai
 α = Konstanta
 $\beta_1, \dots, \beta_2$ = Koefisien regresi X_1 dan X_2
 X_1 = Kompetensi
 X_2 = Pengembangan karir
e = Error

Untuk menguji peranan variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) digunakan analisis koefisien determinasi (r^2). Dalam regresi, r^2 ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika r^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna. Interpretasi lain ialah bahwa r^2 diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh regresor (variabel bebas / X) dalam model. Dengan demikian, jika $r^2 = 1$ akan mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua

variabilitas dalam variabel Y. jika $r^2 = 0$ akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara regresor (X) dengan variabel Y.

Secara sederhana r^2 merupakan koefesien korelasi yang dikuadratkan. Oleh karena itu, penggunaan koefesien determinasi dalam korelasi tidak harus diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh variabel X terhadap Y mengingat bahwa korelasi tidak sama dengan kausalitas. Secara bebas dikatakan dua variabel mempunyai hubungan belum tentu variabel satu mempengaruhi variabel lainnya. Dalam hubungannya dengan korelasi, maka r^2 merupakan kuadrat dari koefesien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan variabel Y (tergantung). Secara umum dikatakan bahwa r^2 merupakan kuadrat korelasi antara variabel yang digunakan sebagai prediktor (X) dan variabel yang memberikan response (Y).

3.6 Pengujian Validitas dan Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur secara nyata. Validitas instrument tersebut akan menggambarkan tingkat kemampuan kuesioner untuk mengukur objek-objek yang diteliti (Sudarmanto, 2010:78).

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS), dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten

internal (*internal consistency*) yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Dengan kata lain, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Realibilitas instrument menggambarkan kepercayaan kepada kemantapan alat ukur yang digunakan yaitu angket. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil dan konsisten sehingga alat ukur tersebut akan dapat memberikan hasil pengukuran yang serupa dan tidak berubah-ubah (Sudarmanto, 2010:89). Nilai reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Uji coba yang dilakukan untuk menghitung koefisien alpha tersebut hanya dilakukan satu kali saja. Menurut Maholtra (2005) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai di atas 0,6.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara sensus dengan menggunakan parameter regresi linier berganda.

3.7.2 Uji Parsial

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Ho₁: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Ha₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Ho₂: Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Ha₂: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

3.7.1. Uji Secara Simultan

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Ho₃: Kompetensi dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Ha₃: Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh beralamat di Abu Lam U, Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh No.7, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh. BKPSDM Kota Banda Aceh Sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan pengelolaan sumber daya manusia kepada ASN Pemerintah Kota Banda aceh dan para pekerja kontrak, BKPSDM Kota Banda aceh selalu dihadiri oleh staf ASN dan non-PNS dengan kebutuhan pengelolaan yang beragam. Setiap hari, di resepsi kantor BKPSDM Kota Banda Aceh, ada dua front office (staf) yang selalu setia menunggu pengunjung. Meja didesain senyaman mungkin (comfortable) untuk kenyamanan pengunjung. Dengan merebaknya pandemi COVID-19 , resepsi dirancang untuk memenuhi Standar Layanan Protokol Kesehatan. Berbagai layanan disediakan setiap hari bagi mereka yang membutuhkan layanan manajemen sumber daya manusia. Orang-orang yang datang berasal dari berbagai posisi di Kota Banda Aceh.

Adapun tugas dan fungsi dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh antara lain sebagai berikut :

1. Tugas

Sesuai dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh dan ditetapkan dalam Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 64 Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas

melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan yang menjadi kewenangan Kota dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kota.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh mempunyai fungsi:

- Penyusunan kebijakan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kewenangan

Untuk melaksanakan fungsinya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh mempunyai kewenangan:

- Menyusun dan mengembangkan program kerja pelaksanaan pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- Merumuskan kebijakan teknis pembinaan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi ASN
- Membina dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar.
- Mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan karir ASN.
- Melaksanakan dan mengelola mutasi dan tata usaha kepegawaian.
- Mengumpulkan bahan pelaksanaan ujian dinas dan pemberian penghargaan dan tanda jasa.

- Membina dan membantu teknis penyelenggaraan diklat.
- Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan.
- Menyusun rekomendasi hasil pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan karir ASN.
- Mengadakan konsultasi dan pembinaan teknis penyelenggaraan diklat.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sikap konsumen muslim terhadap pada makanan olahan cepat saji sosis dan nugget. Dimana untuk mengetahui hal tersebut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent
Valid	<21 tahun	2	2.9
	21-25 tahun	13	18.6
	26-30 tahun	11	15.7
	31-35 tahun	17	24.3
	36-40 tahun	14	20.0
	41-45 tahun	8	11.4
	46-50 tahun	1	1.4
	>50 tahun	4	5.7
	Total	70	100.0

Hasil penelitian 2022 (data di olah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat di ketahui bahwa dalam penelitian ini ada 2,9% atau 2 responden berusia <21 tahun, 18,6% atau 13 responden menunjukkan bahwa berusia 21-25tahun, 15,7% atau 11 responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berusia 26-30 tahun, 24,3% atau 17 responden dalam penelitian

ini berusia 31-35 tahun, 20% atau 14 responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berusia 36-40 tahun, 11,4% atau 8 responden dalam penelitian ini berusia 41-45 tahun, 1,4% atau 1 responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berusia 46-50 tahun dan 5,7% atau 4 responden dalam penelitian ini berusia >50 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Pria	42	60.0
	Wanita	28	40.0
	Total	70	100.0

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden dalam penelitian ini sebanyak 60% atau 42 di antaranya berjenis kelamin laki-laki dan 40% atau 28 responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SLTA	1	1.4
	DIII	15	21.4
	S1	34	48.6
	S2	16	22.9
	S3	4	5.7
	Total	70	100.0

Hasil penelitian 2022 (data diolah)

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui identitas responden berdasarkan Pendidikan yaitu 1,4% atau 1 responden yang berpendidikan SLTA, 21,4% atau 15

responden berpendidikan D-III, 48,6% atau 34 responden berpendidikan S1, 22,9% atau 16 responden berpendidikan S2 dan 5,7% atau 4 responden berpendidikan S3.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	1-5 TAHUN	33	47.1
	6-10 TAHUN	20	28.6
	11-15 TAHUN	10	14.3
	16-20 TAHUN	7	10.0
	Total	70	100.0

Hasil penelitian 2022 (data diolah)

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yaitu 47,1% atau 33 responden yang masa kerja 1-5 tahun, 28,6% atau 20 responden yang masa kerja 6-10 tahun, 14,3% atau 10 responden yang masa kerja 11-15 dan 10% atau 7 responden yang masa kerja 16-20 tahun.

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=70)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,592	0,235	Valid
2		Y2	0,738	0,235	Valid
3		Y3	0,781	0,235	Valid
1	Kompetensi (X1)	X1_1	0,434	0,235	Valid
2		X1_2	0,545	0,235	Valid
3		X1_3	0,547	0,235	Valid
4		X1_4	0,525	0,235	Valid
		X1_5	0,691	0,235	
1	Pengembangan Karir (X2)	X2_1	0,501	0,235	Valid
2		X2_2	0,526	0,235	Valid
3		X2_3	0,679	0,235	Valid
4		X2_4	0,469	0,235	Valid
5		X2_5	0,617	0,235	Valid

Hasil Penelitian 2022 (data di olah)

4.2.3. Uji Realibilitas

Untuk menilai realibilitas atau kehandalan suatu kuesioner yang di gunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji realibilitas berdasarkan *cronbach alpha* yang lazim di gunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Pengujian realibilitas di maksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten tetap juga jika di lakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *cronbach alpha* dengan bantuan SPSS. Hasil pengukuran di anggap handal apa apabila nilai koefisien alpha di peroleh melebihi 0,60. Berikut adalah hasil pengujian realibilitas :

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,603	0,60	Realibilitas baik

Penegmbangan Karir	0,605	0,60	Realibilitas baik
Kinerja Pegawai	0,615	0,60	Realibilitas baik

Hasil Penelitian 2022 (daat diolah)

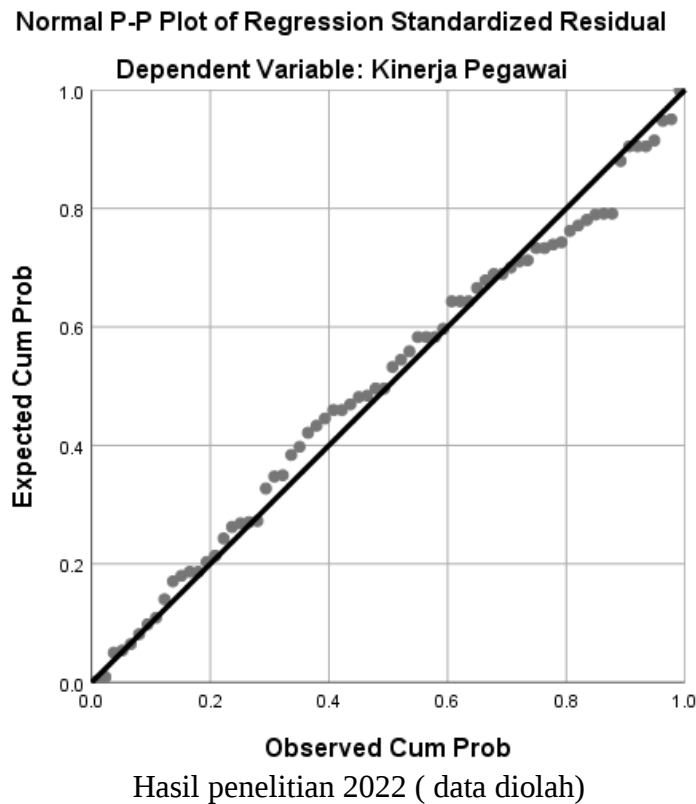
berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa besarnya *cronbach alpha* pada masing-masing variabel adalah variabel kompetensi di peroleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,603 > 0,60$, variabel pengembangan karir diperoleh nilai *crobach alpha* sebesar $0,605 > 0,60$ dan variabel kinerja pegawai di peroleh nilai *cronbach alpha* sebesar $0,615 > 0,60$. Dengan demikian ke tiga variabel penelitian di atas dapat di kategorikan handal atau realibilitas baik.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,745	1,342	Non Multikolinieritas
Pengembangan Karir	0,745	1,342	Non Multikolinieritas

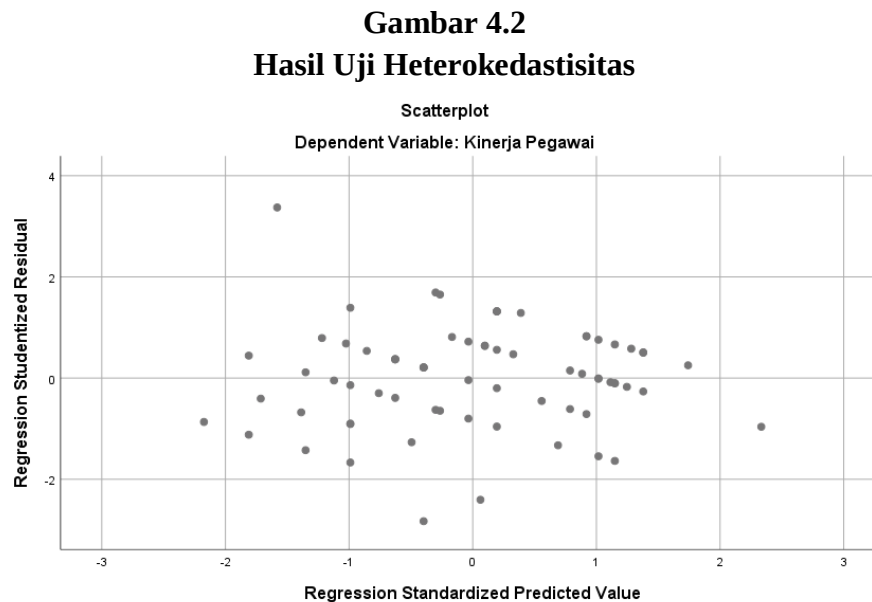
Hasil penelitian 2022 (data di olah)

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan

mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 :



Hasil penelitian 2022 (data di olah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Distribusi Frekuensi

4.4.1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8
Hasil Data Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Loyalitas Konsumen (Z)	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu mencapai target setiap	20	28,6%	40	57,1%	9	12,9%	1	1,4%	-	-	4,13

No	Loyalitas Konsumen (Z)	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	pekerjaan yang saya lakukan											
2	Saya memiliki kualitas bagus dalam mengerjakan pekerjaan	23	32,9%	35	50%	11	15,7%	1	1,4%	-	-	4,14
3	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat waktu	15	21,4%	31	44,3%	20	28,6%	4	5,7%	-	-	3,81
	Nilai Rerata											4,03

Hasil penelitian 2022 (data di olah)

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada pertanyaan pertama yaitu 4,13 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan kedua yaitu 4,14 (4) dan rata-rata jawaban responden pada pertanyaan ketiga yaitu 3,81 (4).

4.4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

No	Kinerja pegawai (Y)	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki motif yang konsisten pada setiap pekerjaan saya	24	34,3%	35	50%	10	14,3%	1	1,4%	-	-	4,17

No	Kinerja pegawai (Y)	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Saya selalu memiliki sifat responsive setiap pekerjaan yang di perintahkan	23	32,9%	35	50%	12	17,1%	-	-	-	-	4,16
3	Saya memiliki konsep diri yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan	29	41,4%	37	52,9%	4	5,7%	-	-	-	-	4,36
4	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya bidangi	25	35,7%	31	44,3%	14	20%	-	-	-	-	4,16
5	Saya selalu terampil dalam melakukan pekerjaan saya	13	18,6%	35	50%	19	27,1%	3	4,3%	-	-	3,83
Nilai Rerata												4,14

Hasil penelitian 2022 (data di olah)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada pertanyaan pertama yaitu 4,17 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan kedua yaitu 4,16 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan ketiga yaitu 4,36 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan keempat yaitu 4,16 (4) dan rata-rata jawaban responden pada pertanyaan kelima yaitu 3,83 (4).

4.4.3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

No	Kinerja pegawai (Y)	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kantor ini memberikan promosi jabatan kepada setiap karyawan	20	28,6%	37	52,9%	13	18,6%	-	-	-	-	4,10
2	Saya memiliki kemampuan sesuai bidang saya	23	32,9%	31	44,3%	15	21,4%	1	1,4%	-	-	4,09
3	Saya memiliki potensi untuk keberhasilan di masa yang akan datang	24	34,3%	34	48,6%	12	17,1%	-	-	-	-	4,17
4	Setiap tugas yang di berikan kepada saya sesuai dengan bidangnya saya	22	31,4%	45	64,3%	3	4,3%	-	-	-	-	4,27
5	Setiap keberhasilan pekerjaan saya selalu di berikan penghargaan	17	24,3%	41	58,6%	10	14,3%	2	2,9%	-	-	4,04
Nilai Rerata												4,13

Hasil penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada pertanyaan pertama yaitu 4,10 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan kedua yaitu 4,09 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan ketiga yaitu 4,17 (4), rata-rata jawaban responden pada pertanyaan keempat yaitu 4,27 (4) dan rata-rata jawaban responden pada pertanyaan kelima yaitu 4,04 (4).

4.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.912	1.981		.460	.647
	Kompetensi	.331	.095	.402	3.466	.001
	Pengembangan Karir	.210	.097	.252	2.172	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil penelitian 2022 (data di olah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.11 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,912 + 0,331X_1 + 0,210X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,912 artinya bila Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), dianggap konstan, maka peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh, adalah sebesar 0,912 pada satuan skala likert

- b. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,331. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh 33,1% dengan asumsi variabel pengembangan karir (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,210. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan karir akan meningkatkan peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh 21% dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 33,1%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel 4.12

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.308	1.327
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi				

Dari Tabel 4.12 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,572 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 57,2%. Artinya faktor Kompetensi (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,328 artinya bahwa sebesar 32,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Kompetensi (X_1) dan Pengembangan karir (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 67,2% (100%-32,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel tersebut.

4.6. Uji Parsial (uji T)

Untuk menguji pengaruh pelaksanaan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{Tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat

dilihat pada Tabel 4.11 Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel kompetensi (X_1)

Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11 nilai t_{hitung} (3,466) lebih besar dari t_{tabel} (1,996), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

2. Pengembangan karier (X_2)

Pengembangan karier (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.11 nilai t_{hitung} sebesar (2,172) dan nilai signifikansi 0,033 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 1,996. oleh karena t_{hitung} (2,172) lebih besar dari t_{Tabel} (1,996) maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

4.7. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji kompetensi dan pengembangan karir secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.498	2	28.749	16.325	.000 ^b
	Residual	117.987	67	1.761		
	Total	175.486	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi						

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,325 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,091. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (177,299) $> F_{tabel}$ (3,136). Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel kompetensi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

4.8. Implikasi Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi

kompetensi maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi dan pengembangan karir. Semakin baik kompetensi, semakin baik pengembangan karir maka semakin besar peluang bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.
3. Kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Di harapkan bagi kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh dapat memperbaiki lagi kinerja pegawai nya dalam hal penyelesain tugas atau tanggung jawab setiap pegawai.
2. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Banda Aceh lebih memperhatikan lagi pegawai nya dalam hal kompetensi.

3. Untuk peneliti selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel kompetensi dan pengembangan karir tetapi juga dapat menambahkan lagi variabelvariabel lain sehingga dalam lebih mendalami penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Distyawaty.(2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.*e Jurnal Katalogis, Vol5 No4, hlm 56-68.*
- Eddy, Roflin ., .Iche Andriyani Liberty · Pariyana(2021)*Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran.*Jawa Tengah: Nasya expanding
- Nugroho, Eko (2018) *Prinsip-prinsip Menyusun Kuesioner.* Malang: Tim UB Press
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Alfabeta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadameidia Group
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya. Manusia.* Alfabeta, Bandung.
- Indrasari, Meithiana (2017).*Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*(Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. (2019).*Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.*Surabaya: Media Sahabat Cendikia, , hal. 33
- Prawirosentono. Suyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia.* Rajawali Press : Jakarta
- Sudrajat, Arip Rahman dan .(٢٠٢١) ,Sahban*Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis.* Bali: Nilacakra
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: STIEYKPN
- Sunarsi, Denok., Irfan Rizka Akbar., Dodi Prasada., Lily Setyawati Kristianti., Henita Sri Muliani., Nidya Sri Anjayani., Hendra (2020) Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB), Vol.XI, No.2 hal. 2465-2472.*
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung.(2020) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan . Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Indonesia. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No 2 , Hal 283-295.*

Putri, Nikita Alfiraning. (2016). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Ilmiah Ekobis Vol 2 No 2 Hal 1-18*

Wirotoomo dan Pasaribu.(2015) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *Jurnal MIX, Volume V, No. 3 Hal 466 – 480.*

Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Sutrisno Edy (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama

Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Panggabean, Mutiara S (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Siagian, Sondang, P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN I

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAwai PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDA ACEH

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda

A. Identitas Responden

Bidang Kerja :

Umur : ☐ <21 ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35
☐ 36-40 ☐ 41-45 ☐ 46-50 ☐ >50

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Pendidikan : ☐ SLTA ☐ DIII ☐ SI ☐ S2 ☐ S3

Masa Kerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 16-20 Tahun

B. Kinerja Pegawai

Sgt Tdk Setuju	Tidak Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sangat Setuju
-------------------	-----------------	---------------	--------	------------------

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya selalu mencapai target setiap pekerjaan yang saya lakukan. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. Saya memiliki kualitas bagus dalam mengerjakan pekerjaan. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat waktu | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

C. Kompetensi

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Saya memiliki motif yang konsisten pada setiap pekerjaan saya. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

2. Saya selalu memiliki sifat responsive setiap pekerjaan yang diperintahkan.
3. Saya memiliki konsep diri yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
4. Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang saya bidangi.
5. Saya selalu terampil dalam melakukan pekerjaan saya.

D. Pengembangan Karir

1. Kantor ini memberikan promosi jabatan kepada setiap karyawan.
2. Saya memiliki kemampuan sesuai bidang saya.
3. Saya memiliki potensi untuk keberhasilan dimasa yang akan datang.
4. Setiap tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan bidangnya saya.
5. Setiap keberhasilan pekerjaan saya selalu diberikan penghargaan.

Lampiran 2

TABULASI

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Masakerja	Kinerja Pegawai			ΣY	Kompetensi					ΣX ₁	Pengembangan Karir					ΣX ₂
					Y ₁	Y ₂	Y ₃		X ₁ 1	X ₁ 2	X ₁ 3	X ₁ 4	X ₁ 5		X ₂ 1	X ₂ 2	X ₂ 3	X ₂ 4	X ₂ 5	
1	3	1	5	4	4	5	4	13	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22
2	3	2	3	4	5	4	4	13	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	4	22
3	3	1	3	4	5	4	5	14	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21
4	2	2	3	3	4	4	3	11	3	4	5	4	5	21	4	3	5	5	4	21
5	2	2	3	3	4	3	2	9	4	4	5	4	3	20	5	5	5	3	4	22
6	5	2	2	2	5	5	4	14	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	23
7	1	2	2	2	4	4	3	11	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
8	1	2	5	1	5	4	2	11	5	3	4	5	4	21	4	3	3	5	5	20
9	4	1	4	1	3	2	3	8	4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	4	20
10	4	1	4	1	4	4	4	12	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	4	22
11	3	1	3	1	5	4	5	14	4	5	5	5	4	23	5	3	4	4	5	21
12	4	1	2	1	3	3	4	10	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19
13	5	2	3	2	5	4	4	13	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	5	23
14	6	1	2	2	3	4	3	10	4	5	5	3	4	21	4	3	3	5	3	18
15	6	2	3	4	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	5	23
16	7	1	2	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	4	2	5	4	4	3	3	10	3	4	3	5	2	17	3	3	4	5	4	19
18	8	1	2	3	3	5	5	13	5	3	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23
19	5	2	2	2	4	4	4	12	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	5	1	3	3	5	4	3	12	5	4	4	4	3	20	4	3	3	4	4	18
21	5	1	3	2	4	3	3	10	3	4	3	3	3	16	5	4	5	4	4	22
22	5	2	3	2	5	3	3	11	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	5	22

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Masakerja	Kinerja Pegawai			ΣY	Kompetensi					ΣX_1	Pengembangan Karir					ΣX_2
					Y ₁	Y ₂	Y ₃		X ₁ $\bar{1}$	X ₁ $\bar{2}$	X ₁ $\bar{3}$	X ₁ $\bar{4}$	X ₁ $\bar{5}$		X ₂ $\bar{1}$	X ₂ $\bar{2}$	X ₂ $\bar{3}$	X ₂ $\bar{4}$	X ₂ $\bar{5}$	
2 ₃	4	2	3	2	5	4	5	14	4	5	5	4	5	23	4	3	5	4	5	21
2 ₄	4	2	3	2	4	5	5	14	4	3	4	5	3	19	5	5	5	5	5	25
2 ₅	4	1	3	1	5	5	3	13	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24
2 ₆	3	1	4	1	5	4	5	14	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	4	22
2 ₇	3	1	4	1	5	4	4	13	4	5	5	3	3	20	3	5	5	4	4	21
2 ₈	5	1	5	1	3	4	4	11	3	5	5	3	4	20	4	3	4	4	4	19
2 ₉	6	1	4	1	3	3	3	9	4	3	4	4	3	18	3	5	4	3	4	19
3 ₀	6	1	3	1	5	4	5	14	4	3	4	5	5	21	3	3	5	5	5	21
3 ₁	6	1	2	1	3	4	4	11	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20
3 ₂	6	1	4	3	4	3	4	11	5	4	4	3	2	18	4	4	3	4	2	17
3 ₃	4	1	3	1	4	3	2	9	5	4	4	3	2	18	4	4	3	4	2	17
3 ₄	6	1	4	1	4	5	4	13	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	5	20
3 ₅	4	1	3	1	4	5	4	13	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	4	19
3 ₆	2	1	3	2	4	5	5	14	5	4	5	5	5	24	3	4	5	4	5	21
3 ₇	2	1	3	2	4	3	2	9	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17
3 ₈	2	1	3	3	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3 ₉	2	1	3	3	4	3	3	10	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19
4 ₀	2	1	3	3	5	5	3	13	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
4 ₁	3	1	4	2	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
4 ₂	3	1	3	2	2	4	3	9	4	4	5	3	3	19	3	4	4	4	4	19

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Kinerja Pegawai			ΣY	Kompetensi					ΣX_1	Pengembangan Karir					ΣX_2
					Y ₁	Y ₂	Y ₃		X ₁ $\bar{1}$	X ₁ $\bar{2}$	X ₁ $\bar{3}$	X ₁ $\bar{4}$	X ₁ $\bar{5}$		X ₂ $\bar{1}$	X ₂ $\bar{2}$	X ₂ $\bar{3}$	X ₂ $\bar{4}$	X ₂ $\bar{5}$	
43	2	2	4	2	4	5	3	12	4	4	4	4	4	20	5	2	4	4	4	19
44	2	2	2	2	4	4	4	12	5	3	4	5	4	21	4	5	3	4	4	20
45	4	2	2	2	4	4	4	12	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18
46	2	2	2	1	4	4	3	11	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	19
47	4	1	4	1	4	5	3	12	5	5	5	3	4	22	4	5	5	4	3	21
48	5	1	4	1	4	4	5	13	4	4	4	3	4	19	4	5	3	4	3	19
49	2	1	4	3	4	4	4	12	3	4	4	3	3	17	4	5	4	4	5	22
50	4	1	3	4	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	3	21
51	4	1	3	2	3	5	3	11	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	4	23
52	2	1	3	2	5	5	5	15	4	3	5	3	3	18	4	3	4	4	3	18
53	4	1	3	2	4	4	3	11	3	4	4	3	5	19	5	4	3	4	4	20
54	5	2	3	1	4	4	4	12	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	4	19
55	4	2	3	1	5	4	4	13	3	4	5	5	4	21	5	5	5	4	5	24
56	4	2	2	1	4	4	3	11	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19
57	4	2	2	1	4	5	5	14	3	5	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23
58	2	2	2	1	5	5	4	14	4	3	4	4	4	19	5	4	5	4	4	22
59	5	2	2	1	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
60	5	1	1	1	4	4	5	13	5	4	5	4	4	22	4	3	4	4	4	19
61	3	1	3	1	5	4	4	13	5	4	4	4	4	21	4	3	5	4	4	20
62	3	2	3	1	4	5	4	13	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21

No	Umur	Jenis kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Kinerja Pegawai			ΣY	Kompetensi					ΣX_1	Pengembangan Karir					ΣX_2
					Y ₁	Y ₂	Y ₃		X ₁ $\bar{1}$	X ₁ $\bar{2}$	X ₁ $\bar{3}$	X ₁ $\bar{4}$	X ₁ $\bar{5}$		X ₂ $\bar{1}$	X ₂ $\bar{2}$	X ₂ $\bar{3}$	X ₂ $\bar{4}$	X ₂ $\bar{5}$	
63	3	2	3	1	4	5	4	13	5	5	3	5	3	21	5	5	5	5	5	25
64	6	2	4	1	4	3	4	11	2	4	4	5	3	18	4	3	4	5	4	20
65	5	1	4	2	4	5	3	12	4	5	4	5	5	23	3	4	5	5	4	21
66	8	2	4	1	5	4	4	13	5	5	5	4	3	22	4	5	4	5	4	22
67	8	1	3	1	4	5	4	13	3	5	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24
68	5	2	4	3	3	4	4	11	4	3	4	4	4	19	5	5	5	4	3	22
69	5	1	3	1	4	5	5	14	4	5	4	5	3	21	5	3	4	4	3	19
70	8	1	3	1	5	5	4	14	4	5	3	5	4	21	3	5	4	5	4	21

LAMPIRAN 3

Karakteristik Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	2	2.9	2.9	2.9
	21-25 tahun	13	18.6	18.6	21.4
	26-30 tahun	11	15.7	15.7	37.1
	31-35 tahun	17	24.3	24.3	61.4
	36-40 tahun	14	20.0	20.0	81.4
	41-45 tahun	8	11.4	11.4	92.9
	46-50 tahun	1	1.4	1.4	94.3
	>50 tahun	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	42	60.0	60.0	60.0
	Wanita	28	40.0	40.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	1.4	1.4	1.4
	DIII	15	21.4	21.4	22.9
	S1	34	48.6	48.6	71.4
	S2	16	22.9	22.9	94.3
	S3	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	33	47.1	47.1	47.1
	6-10 TAHUN	20	28.6	28.6	75.7
	11-15 TAHUN	10	14.3	14.3	90.0
	16-20 TAHUN	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Kinerja_Pegawai _Total
Y1	Pearson Correlation	1	.167	.170	.592**
	Sig. (2-tailed)		.166	.160	.000
	N	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.167	1	.400**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.166		.001	.000
	N	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.170	.400**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.160	.001		.000
	N	70	70	70	70
Kinerja_Pegawai_Total	Pearson Correlation	.592**	.738**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Kompetensi_Total
X1_1	Pearson Correlation	1	-.026	.058	.085	.053	.434**
	Sig. (2-tailed)		.833	.632	.484	.663	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1_2	Pearson Correlation	-.026	1	.285*	.121	.158	.545**
	Sig. (2-tailed)	.833		.017	.317	.193	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1_3	Pearson Correlation	.058	.285*	1	-.098	.387**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.632	.017		.421	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1_4	Pearson Correlation	.085	.121	-.098	1	.250*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.484	.317	.421		.037	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X1_5	Pearson Correlation	.053	.158	.387**	.250*	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.663	.193	.001	.037		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Kompetensi_Total	Pearson Correlation	.434**	.545**	.547**	.525**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Penegmbangan_Karir_Total
X2_1	Pearson Correlation	1	.093	.175	.043	.080	.501**
	Sig. (2-tailed)		.444	.147	.721	.508	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2_2	Pearson Correlation	.093	1	.159	.013	.072	.526**
	Sig. (2-tailed)	.444		.188	.915	.553	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2_3	Pearson Correlation	.175	.159	1	.221	.334**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.147	.188		.066	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2_4	Pearson Correlation	.043	.013	.221	1	.235	.469**
	Sig. (2-tailed)	.721	.915	.066		.050	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X2_5	Pearson Correlation	.080	.072	.334**	.235	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.508	.553	.005	.050		.000
	N	70	70	70	70	70	70
Penegmbangan_Karir_Total	Pearson Correlation	.501**	.526**	.679**	.469**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KINERJA PEGAWAI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.615	3

KOMPETENSI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

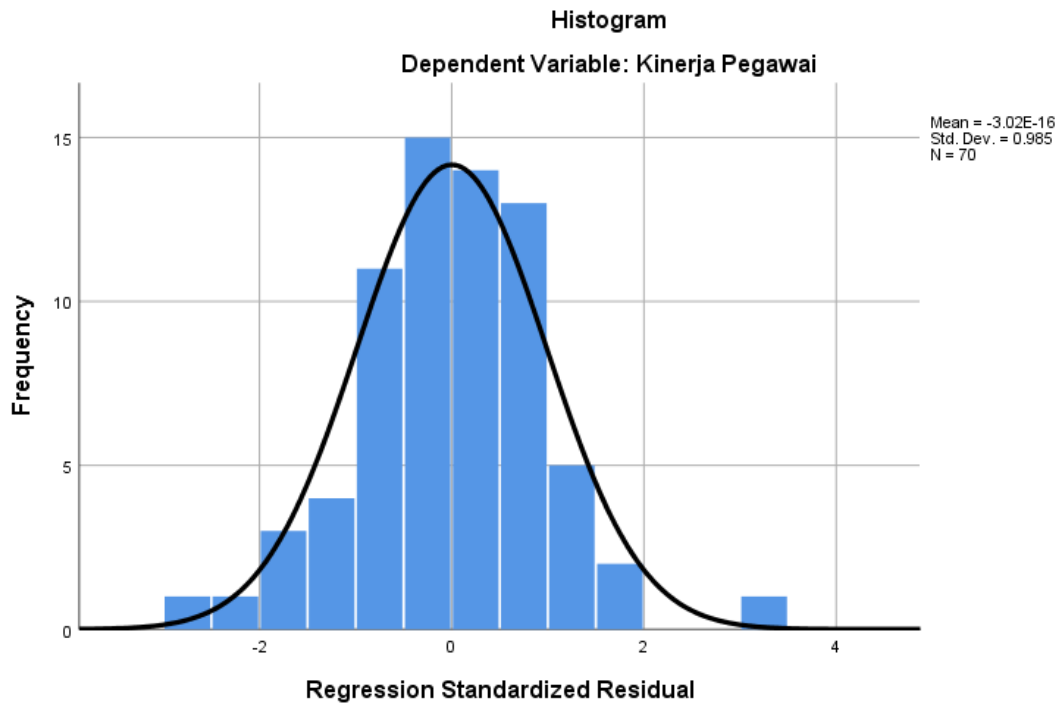
PENGEMBANGAN KARIR

Reliability Statistics

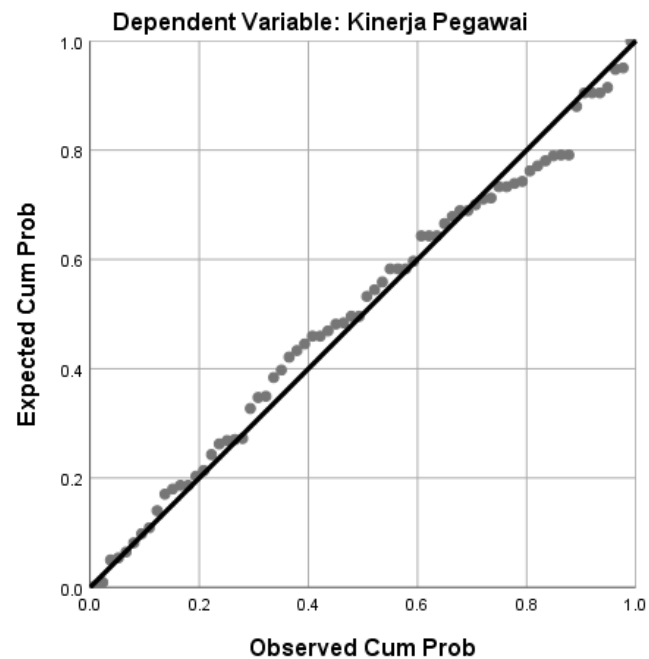
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	5

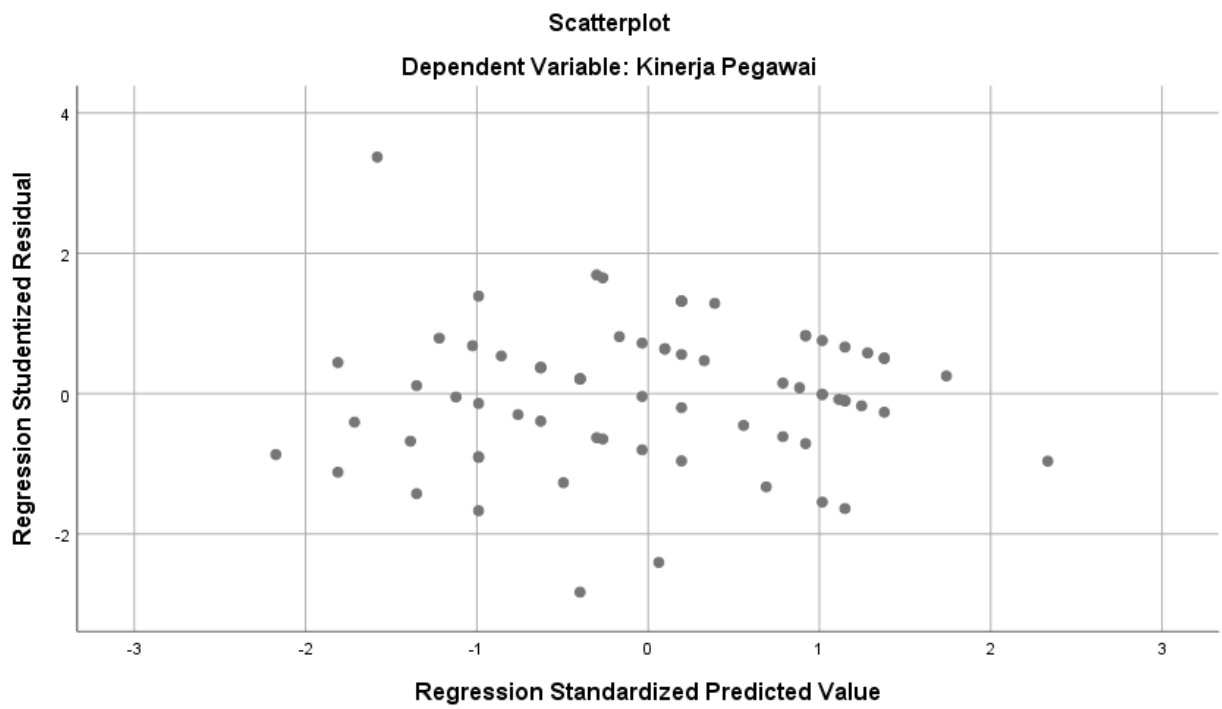
LAMPIRAN 5

ASUMSI KLASIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LAMPIRAN 6

DISTRIBUSI FREKUENSI

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	9	12.9	12.9	14.3
	4	40	57.1	57.1	71.4
	5	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	11	15.7	15.7	17.1
	4	35	50.0	50.0	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.7	5.7	5.7
	3	20	28.6	28.6	34.3
	4	31	44.3	44.3	78.6
	5	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	10	14.3	14.3	15.7
	4	35	50.0	50.0	65.7
	5	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17.1	17.1	17.1
	4	35	50.0	50.0	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.7	5.7	5.7
	4	37	52.9	52.9	58.6
	5	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20.0	20.0	20.0
	4	31	44.3	44.3	64.3
	5	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.3	4.3	4.3
	3	19	27.1	27.1	31.4
	4	35	50.0	50.0	81.4
	5	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18.6	18.6	18.6
	4	37	52.9	52.9	71.4
	5	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	15	21.4	21.4	22.9
	4	31	44.3	44.3	67.1
	5	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	12	17.1	17.1	17.1
	4	34	48.6	48.6	65.7
	5	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.3	4.3	4.3
	4	45	64.3	64.3	68.6
	5	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.9	2.9	2.9
	3	10	14.3	14.3	17.1
	4	41	58.6	58.6	75.7
	5	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.308	1.327

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.498	2	28.749	16.325	.000 ^b
	Residual	117.987	67	1.761		
	Total	175.486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.912	1.981		.460	.647
	Kompetensi	.331	.095	.402	3.466	.001
	Pengembangan Karir	.210	.097	.252	2.172	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai-Nilai r Product Moment

Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

Nilai t tabelKeyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666

25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196

46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191