

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA PERSONIL BIRO OPERASI
POLISI DAERAH ACEH

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

REZKY ENURLIS
1902120199



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAKS. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara

REZKY EMNURLIS
NPM: 1902120199

Dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERSONIL BIRO OPERASI POLISI DAERAH ACEH

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

Menyetujui/Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAKS. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERSONIL BIRO OPERASI POLISI DAERAH ACEH

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 3 Februari 2023

Menyetujui/Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.M.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, S.E., M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., 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 MENERIMMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 7 Maret 2023

Yang Menyatakan



REZKY EMNURLIS

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **REZKY EMNURLIS**
NPM : 1902120199
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERSONIL BIRO OPERASI POLISI DAERAH ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalti 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 : 7 Maret 2023

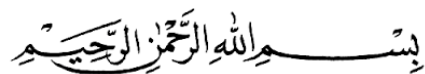
Banda Aceh, 7 Maret 2023

Yang Menyatakan



REZKY EMNURLIS

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah, yang berjudul “**Pengaruh Pengembangan Karir dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng., S.E., M.Si., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing I saya yang telah banyak meluangkan waktu dalam hal membimbing saya

sampai skripsi ini selesai, dan yang selalu mengingatkan saya agar selalu tetap semangat untuk terus menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad., S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna., S.E., M.M., selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang juga menjadi teman ketika kami mahasiswa memerlukan seorang sosok untuk diajak bercerita dalam jatuh bangun dalam proses pengskripsian ini.
5. Kepada Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Kana Emnurlis, Ibunda Sri Wahyuni, kepada Istri dan Anak – Anaku tercinta, Lisna Safarni S.H., Aretha Zayba Rezky, Baihas Al Zeeshan Rezky, kepada Ayah dan Ibu Mertua, Ayahanda Safwan, Ibunda Nurlaila dan saudara tersayang ku Adly Emnurlis Amd.Kes., Azan Emnurlis, Bunge Emnurlis, serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri., B.M (hons)., M.M., selaku Pembimbing Akademik saya selama ini di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang sangat dapat diandalkan sebagai pembimbing akademik.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

8. Kepada Kepala Biro Operasi Kepolisian Daerah Aceh yang telah memberikan saya kesempatan untuk bisa melakukan penelitian di Kantor ini.
9. Teman-teman di prodi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan seluruh teman-teman saya di Universitas Muhammadiyah Aceh, dan untuk semua pihak yang sangat membantu saya dalam proses perkuliahan ini sampai akhirnya selesai.
10. Untuk Fotocopy Tuah Krueng Woyla, yang sudah membantu saya mulai dari mencetak tugas kuliah hingga mencetak hasil akhir skripsi saya ini.

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

Wassalamualaikum Wr, Wb....

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis
Rezky Emnurlis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, MODEL PENELITIAN, DAN HIPOTESIS...	9
2.1 Kinerja Personil.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Personil.....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Personil.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja Personil.....	11
2.2 Pengembangan Karir.....	12
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	12
2.2.2 Prinsip Pengembangan Karir	14
2.2.3 Bentuk Pengembangan Karir	15
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	15
2.2.5 Indikator Pengembangan Karir	16
2.3 <i>Employee Engagement</i>	16
2.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	16
2.3.2 Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i>	18
2.3.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	19
2.4 Penelitian Sebelumnya	20
2.5 Model Penelitian.....	26
2.6 Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian.....	28
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	28
3.1.2 Jenis Penelitian.....	28
3.1.3 Horizon Waktu.....	29
3.1.4 Unit Analisis.....	30
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.2.1 Populasi.....	30
3.2.2 Sampel.....	30
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31

3.4	Definisi Operasional Variabel.....	32
3.5	Teknik Analisis Data.....	33
3.6	Pengujian Data.....	34
3.6.1	Pengujian Validitas.....	34
3.6.2	Pengujian Reliabilitas.....	35
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	36
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	36
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas.....	36
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.7	Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	37
3.7.2	Uji Parsial (Uji t).....	38
3.7.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1	Gambaran Umum Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.....	40
4.2	Karakteristik Responden.....	42
4.3	Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.3.1	Variabel Pengembangan Karir (X_1).....	45
4.3.2	Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_2).....	47
4.3.3	Variabel Kinerja Personil (Y).....	49
4.4	Hasil Pengujian Data.....	51
4.4.1	Uji Validitas Instrumen.....	51
4.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	53
4.4.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	53
4.4.3.1	Uji Normalitas.....	53
4.4.3.2	Uji Multikolinearitas.....	55
4.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.5	Hasil Penelitian.....	56
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	59
4.5.3	Uji Simultan (Uji F).....	60
4.6	Implikasi Hasil Penelitian.....	60
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
4.1	Kesimpulan.....	62
4.2	Saran.....	62
	DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1.1	Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Personil.....	2
Tabel	1.2	Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	4
Tabel	1.3	Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	5
Tabel	2.1	Mapping Temuan Penelitian Terkait/Sebelumnya	23
Tabel	3.1	Horizon Waktu Penelitian.....	29
Tabel	3.2	Skala Pengukuran.....	30
Tabel	3.3	Operasional Variabel.....	32
Tabel	4.1	Jenis Kelamin Responden.....	42
Tabel	4.2	Usia Responden.....	43
Tabel	4.3	Status Perkawinan.....	43
Tabel	4.4	Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel	4.5	Masa Kerja.....	45
Tabel	4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan karir	46
Tabel	4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	47
Tabel	4.8	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Personil....	50
Tabel	4.9	Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel	4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	53
Tabel	4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel	4.12	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Personil.....	56
Tabel	4.13	Model Summary.....	58
Tabel	4.14	Annova.....	60

DAFTAR GAMBAR

			Halaman
Gambar	2.1	Model Penelitian	26
Gambar	4.1	Hasil Uji Normalitas	54
Gambar	4.2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

			Halaman
Lampiran	1	Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir	68
Lampiran	2	Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	69
Lampiran	3	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Lampiran	4	Statistik Deskriptif.....	71
Lampiran	5	Hasil <i>Output</i> SPSS untuk Regresi.....	86

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA PERSONIL
BIRO OPERASI POLISI DAERAH ACEH

REZKY EMNURLIS
1902120199

Pembimbing 1 : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
Pembimbing 2 : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pengembangan karir dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan karir dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F, dan uji T yang dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Pengembangan karir dan *Employee Engagement* secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh, dengan kontribusi sebesar 22,3%, sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa model peningkatan kinerja personil pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh merupakan fungsi dari penguatan pengembangan karir dan *employee engagement*.

Kata kunci: Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, dan Kinerja Personil.

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT ON PERSONNEL PERFORMANCE
ACEH REGIONAL POLICE OPERATIONS BUREAU**

REZKY EMNURLIS

1902120199

Supervisor : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
Co-Supervisor : Sulfitra, S.Si., M.Si.

ABSTRACT

The problem in this study is the influence of career development and employee engagement on the performance of the Aceh Regional Police Operations Bureau personnel. The purpose of this study was to find out how much influence career development and employee involvement have on the performance of Aceh Regional Police Operations Bureau personnel. The number of samples in this study were 78 respondents. Research data was collected through a questionnaire. Hypothesis testing uses multiple linear analysis, F test, and T test which are intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of this study indicate that there is a partial and simultaneous influence of career development and employee engagement on the performance of Aceh Regional Police Operations Bureau personnel, with a contribution of 22.3%, while the remaining 77.7% is influenced by other factors outside the research variables. The implications of this study explain that the model of increasing personnel performance at the Aceh Regional Police Operations Bureau is a function of strengthening career development and employee engagement.

Keyword: Career Development, Employee Engagement, Employee Performance.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pencapaian target-target yang diharapkan oleh setiap organisasi, kinerja yang diberikan oleh para pegawai sangat diharapkan maksimal dalam pencapaiannya. Hal ini sudah menjadi harapan setiap organisasi terhadap para pegawainya guna merealisasikan visi dan misi yang ditetapkan. Kinerja pegawai dilihat dari segi baik buruknya adalah sejauh mana para pegawai mampu menyelesaikan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Target yang telah ditetapkan organisasi melalui perencanaan, para pegawai di dalam sebuah organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai tugas pokok dan fungsi untuk merealisasikan apa yang telah organisasi rencanakan. Masalah yang mendasar dalam memperbaiki kinerja adalah terbatasnya pegawai andal dan menguasai operasional sehingga usaha meningkatkan kualitas sumber daya insani dapat terpenuhi jika pegawai mempunyai kemampuan bidang manajerial dan operasional.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh personil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas tanggung jawab, pengalaman, kecakapan dan kesungguhan personil itu sendiri dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja, akan tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Untuk melihat gambaran awal terkait pengembangan karir, *employee engagement*, dan kinerja personil di Lingkungan Biro Polda Aceh, maka dilakukan studi pendahuluan secara acak terhadap tiga puluh (30) personil. Adapun survei awal yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai persepsi responden terhadap kinerja personil dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Personil

No	Indikator	Pilihan					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya memiliki integritas tinggi.	0	0	4	12	14	4,33
2.	Saya memiliki tingkat kerja sama yang baik.	0	0	13	4	13	4,00
3.	Saya memiliki komunikasi yang harmonis dengan para personil	0	0	12	5	13	4,03
4.	Saya selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal.	0	0	14	6	10	4,40
5.	Pelayanan publik yang saya berikan sesuai standar administrasi.	0	0	10	12	8	3,93
6.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi.	0	0	5	12	13	4,26
7.	Saya mampu mengelola perubahan dengan baik.	0	0	4	10	16	4,40
8.	Saya mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi.	0	0	26	3	2	3,23
Mean of Mean (Rerata)							4,07

Sumber: Hasil Survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat data survei awal terkait persepsi responden yang berjumlah tiga puluh (30) personil terhadap kinerja personil Biro Operasi

Polisi Daerah Aceh. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 4,07 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sudah baik. Hanya saja terdapat sebuah indikator yang masih harus ditingkatkan akselerasinya, yaitu pengambilan keputusan yang dijalankan sesuai prosedur.

Dalam dunia kerja yang sarat akan persaingan saat ini, pengembangan karir bukan hanya berdampak positif terhadap para personil namun juga berimbas kepada perkembangan perusahaan. Adanya dukungan dari organisasi berupa pengembangan karir setiap personil yang berkinerja tinggi menjadi modal baik bagi perusahaan untuk membuka kompetensi antar personil untuk seproduktif mungkin dalam bekerja dan berujung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2014), pengembangan karir adalah sebuah cara dalam meyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari personilnya sehingga mereka mampu untuk naik kepada jenjang yang lebih tinggi. Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Selfiani (2020), Putri et al., (2022), Tiyanti dan Wilujeng (2021), dan Nugraha et al., (2022).

Berikut ini merupakan survei awal untuk meninjau sejauh mana pengembangan karir di lingkungan Biro Operasi Polda Aceh yang terdapat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Survei Awal Persepsi Responden Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Pilihan					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dalam berkarir	0	0	2	19	9	4,38
2.	Saya memiliki kepedulian para atasan secara langsung	0	0	26	3	2	3,22
3.	Saya mendapatkan informasi tentang berbagai peluang promosi	0	0	26	3	2	3,22
4.	Saya memiliki minat untuk dipromosikan	0	0	5	24	2	3,90
5.	Saya merasakan kepuasan saat bekerja	0	0	8	13	10	4,06
Mean of Mean (Rerata)							3,76

Sumber: Hasil Survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat data survei awal terkait persepsi responden atas pengembangan karir. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,76 yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir pada Biro Operasi Polda Aceh masih kurang baik. Ada beberapa indikator seperti kepedulian para atasan langsung dan informasi tentang berbagai peluang promosi masih sangat rendah.

Employee Engagement yakni sikap positif yang dimiliki para personil terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi menunjukkan kepada kesadaran personil terhadap tujuan bisnis dan adanya kesediaan bekerja dengan rekan kerja demi menunjukkan kinerja dalam pekerjaannya dan memenuhi kepentingan organisasi (Sarangi dan Aakanksha, 2015). Pengertian lain yang menjelaskan tentang *Employee Engagement* menurut Sidhu dan Adhikari (2017) adalah suatu proses dalam mengikutsertakan para personil seluruh level organisasi untuk pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

Beberapa riset sebelumnya yang menunjukkan hubungan antara *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dapat ditinjau pada penelitian yang dilakukan oleh Joushan et al., (2015); Natalia dan Rosiana (2017); Handoyo dan Setiawan (2017).

Adapun survei awal yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai variabel *employee engagement* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

No	Indikator	Pilihan					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki	0	0	4	12	14	4,33
2.	Saya menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja	0	0	4	10	16	4,40
3.	Saya sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja	0	0	6	4	5	3,20
4.	Biro operasi mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung	0	0	20	8	2	3,40
5.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi para personil berprestasi	0	0	4	8	18	4,47
6.	Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian	0	0	4	16	10	4,20
7.	Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil	0	0	6	16	8	4,07
8.	Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan peningkatan kemampuan	0	0	26	3	1	3,17
9.	Biro Operasi Polda Aceh menempatkan para personil sesuai kemampuan dan keahlian	0	0	4	10	16	4,40
10.	Biro Operasi Polda Aceh memiliki para personil yang bangga selama bekerja	0	0	26	3	2	3,23
Mean of Mean (Rerata)							3,55

Sumber: Hasil Survei, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat data survei awal terkait persepsi responden terhadap *Employee Engagement* personil Biro Operasi Polda Aceh. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,55 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* personil Biro Operasi Polda Aceh sudah baik. Hanya saja terdapat tiga indikator yang masih harus diperbaiki, yaitu Biro Operasi Polda Aceh sangat memperhatikan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mampu mendukung personil selama bekerja, dan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan. Hal-hal tersebut sebaiknya segera disempurnakan oleh bagian manajemen, untuk meningkatkan *Employee Engagement* personil Biro Operasi Polda Aceh.

Untuk menjawab berbagai fenomena yang terjadi di lingkungan Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sesuai dengan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja personil Biro Personil Polisi Daerah Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap

kinerja personil Biro Personil Polisi Daerah Aceh?

3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja personil Biro Personil Polisi Daerah Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Personil Biro Personil Polisi Daerah Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap Kinerja Personil Biro Personil Polisi Daerah Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan karir dan *employee engagement* terhadap kinerja personil Biro Personil Polisi Daerah Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan setelah melakukan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Secara Akademis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk membuktikan keterkaitan antara variabel-variabel penelitian (kinerja Personil, pengembangan karir, dan *employee engagement*) yang sudah diketahui secara teoritis melalui proses perkuliahan di

satu sisi, dengan kenyataan yang ditemui dalam dunia praktis, sehingga hasil temuan empiris memperkuat pemahaman terhadap teori terkait.

- b. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji keterkaitan antara **kinerja** personil, pengembangan karir, dan *employee engagement*.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pimpinan Biro Operasi Polisi Daerah Aceh, dalam meningkatkan kinerjanya dan menjadikan bahan pertimbangan bagi peneliti, praktisi sumber daya manusia, dan pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, masalah yang dibatasi hanya fokus terhadap pengembangan karir dan *employee engagement* terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Personil

2.1.1 Pengertian Kinerja Personil

Kinerja personil menurut pendapat Robbins (2015) didefinisikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu. Sedangkan Kasmir (2016) menyebutkan kinerja personil merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja personil dalam salah satu konsep dijelaskan sebagai tindakan atau perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja personil menurut pengertian ini adalah tindakan atau perilaku yang relevan atau mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang diukur sesuai dengan keahlian masing-masing individu (Landy dan Conte, 2018).

Bernardin dan Russel (2015: 383) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh personil dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja personil merupakan pencapaian hasil personil dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja personil akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga personil memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017 mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh personil dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja personil merupakan

pencapaian hasil personil dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja personil akan membawa dampak yang positif bagi instansi/perusahaan, sehingga personil memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi/perusahaan.

Berdasarkan dari berbagai pendapat di atas, dapat diartikan bahwa kinerja personil adalah seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaan serta sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personil

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2016) yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Apabila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif.

2. *Self Efficacy*

Self Efficacy mengacu pada keyakinan individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan.

3. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Keterikatan

Kondisi dimana para pegawai mempunyai rasa kepemilikan akan pekerjaan atau perusahaan tempatnya bekerja sehingga membuatnya berusaha maksimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

6. Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

7. Komitmen

Komitmen berhubungan dengan derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja personil, antara lain Pengembangan Karir (Nugraha et al., 2022 dan Tiyaniti dan Wilujeng (2021), 2022); *Employee Engagement* (Ghufran et al., 2022; dan Selfiani, 2020);

Mengacu pada uraian di atas jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk diantaranya pengembangan karir dan *employee engagement*. Sehingga penempatan ketiga variabel tersebut sebagai “*predictor*” bagi kinerja pegawai tidak hanya dapat dijelaskan secara teoritis, tetapi juga sudah dibuktikan secara empiris oleh banyak penelitian.

2.1.3 Indikator Kinerja Personil

Menurut Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017, penilaian kinerja adalah informasi penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja tingkat individu dan organisasi dengan memerhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang meliputi integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan dan pengambilan keputusan.

Ada beberapa indikator yang digunakan dalam Standar Kompetensi Jabatan ASN, memuat Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan persyaratan jabatan. Penelitian ini mengadopsi indikator Kinerja Personil menurut Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017, yaitu:

1. Integritas

Integritas berhubungan dengan konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, menciptakan budaya etika yang tinggi, dan bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risikonya.

2. Kerjasama

Kerjasama berhubungan dengan kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

3. Komunikasi

Komunikasi berhubungan dengan kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, mendengarkan masukan positif dari rekan kerja, dan menjaga hubungan yang harmonis dengan seluruh rekan kerja.

4. Orientasi pada hasil

Orientasi pada hasil berhubungan dengan kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, dapat diandalkan dan bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, dan mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang.

5. Pelayanan publik

Pelayanan publik berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebutuhan pelayanan publik dan mengikuti standar pelayanan yang objektif.

6. Pengembangan diri dan orang lain

Pengembangan diri dan orang lain berhubungan dengan kemampuan meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri, menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, dan selalu bersedia membantu rekan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya.

7. Pengelolaan perubahan

Pengelolaan perubahan berhubungan dengan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, dan memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.

8. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan berhubungan dengan kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu, mempertimbangkan prinsip kehati-hatian yang dirumuskan secara sistematis, dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah cara dalam meyakinkan perusahaan untuk mendapatkan talenta dan kemampuan dari personilnya sehingga mereka mampu untuk naik kepada jenjang yang lebih tinggi. Dengan adanya pengelolaan

dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan (Ababneh, 2018). Pengembangan karir merupakan tingkatan yang diharapkan setiap personil dalam sebuah organisasi. Pengembangan karir menurut Anggraini (2016) adalah tindakan seorang personil dalam mencapai rencana karirnya yang didukung oleh perusahaan, manajer, maupun pihak lain.

Grennhaus, et al., (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang berkelanjutan dari seorang individu melalui rangkaian tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki hal yang unik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan. Morris et al. (2020) mengungkapkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang dalam mencapai suatu rencana karir.

Dalam dunia kerja yang sarat akan persaingan saat ini, pengembangan karir bukan hanya berdampak positif terhadap para personil namun juga berimbas kepada perkembangan perusahaan. Adanya dukungan dari organisasi berupa pengembangan karir setiap personil yang berkinerja tinggi menjadi modal baik bagi perusahaan untuk membuka kompetensi antar personil untuk seproduktif mungkin dalam bekerja dan berujung pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Adekola (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan personil dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan yang akan datang.

Adapun menurut Kaya dan Ceylan (2016), pengembangan karir merupakan aktivitas kepersonilan untuk merencanakan karir di masa depan agar perusahaan dan personil yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Kayalar dan Ozmutaf (2017) ikut mendefinisikan pengembangan karir berupa, setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu di antaranya adalah harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi atau jabatan sebelumnya.

Caroline & Susan (2019) menjelaskan pengertian pengembangan karir berupa perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir sedangkan menurut Gomez (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan dalam mempersiapkan seorang personil untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Salwa, Nurdasila, dan Ilhamsyah (2016) ikut melengkapi, keberhasilan pengembangan karir seseorang tidak terlepas dari kemampuan berkomunikasi maupun kemampuan beradaptasi di dalam organisasi.

Dari berbagai referensi di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa pengembangan karir kepada personil diberikan sebagai tambahan yang akan mendorong personil dalam bekerja sesuai standar kerja serta bekerja lebih baik lagi bagi institusi.

2.2.2 Prinsip Pengembangan Karir

Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas dalam mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Menurut Bianca et al., (2016: 173) ada beberapa prinsip pengembangan karir yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pengembangan karir. Setiap tantangan dalam dunia pekerjaan mengakibatkan para personil mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikannya.
2. Bentuk pengembangan keahlian
Bentuk pengembangan keahlian yang dibutuhkan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Masing-masing bagian akan membutuhkan keahlian sesuai dengan bidangnya sehingga dapat diaplikasikan sesuai kebutuhan.
3. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh keahlian yang tepat sesuai tuntutan kerja.
4. Waktu yang digunakan dalam pengembangan karir
Efisiensi waktu dalam pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional. Tidak hanya individu personil, organisasi pun harus terlibat dalam mengefisienkan waktu yang digunakan dalam pengembangan karir seperti melakukan program pelatihan-pelatihan dan pengembangan personil.

2.2.3 Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir menurut Jen Lo *et al* (2018), yaitu:

1. Pembinaan dari pimpinan
Pimpinan bertugas mengarahkan dan membimbing serta mampu mendapatkan dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan para personil dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Pendidikan dan pelatihan
Organisasi berkewajiban memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang andal dan berkompeten.
3. Promosi
Para personil yang memiliki kinerja yang tinggi pada suatu tugas akan diapresiasi perusahaan dalam beragam bentuk, salah satunya adalah promosi untuk meningkatkan kepercayaan diri, merasa dihargai, dan semakin memacu semangat dalam mencapai berbagai target dari perusahaan.
4. Mutasi
Mutasi merupakan salah satu aktivitas dalam pengembangan karir yang bertujuan memindahkan para personil dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang dianggap setingkat.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Kaya dan Ceylan (2016) tujuan dan manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan personil
3. Membantu personil menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara personil dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi *turn over* dan biaya kepersonilan

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan personil
10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Ababneh (2018) terdapat beberapa indikator yang dapat dipertimbangkan dalam pengembangan karir, yaitu sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil dalam berkarir sangat penting penerapannya dalam dunia kerja. Pemerataan perhatian yang sama kepada setiap personil seperti dalam hal yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas di kalangan para personil akan memunculkan semangat memberikan yang terbaik kepada perusahaan.
2. Kepedulian para atasan langsung
Para personil sangat mengharapkan keterlibatan atasan langsung dalam perencanaan karir. Salah satu bentuk kepedulian tersebut adalah pemberian umpan balik kepada para personil tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para personil dapat merencanakan langkah-langkah dalam pemenuhannya dan pada akhirnya akan berdampak positif dalam hal promosi yang disediakan perusahaan.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Akses informasi mengenai berbagai peluang promosi harus se transparan mungkin disediakan oleh perusahaan. Hal ini menjadi acuan para personil berlomba memberikan yang terbaik agar mereka mendapatkan beragam apresiasi dari perusahaan yang salah satunya adalah promosi.
4. Adanya minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang fleksibel dan proaktif sangat tepat digunakan untuk menumbuhkan minat personil dalam pengembangan karir karena minat tersebut sifatnya sangat individualistik. Besarnya minat para personil dalam pengembangan karirnya sangat ditentukan oleh berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, jenis dan sifat pekerjaan saat ini, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh dan sebagainya.
5. Tingkat kepuasan
Tingkat kepuasan para personil dalam bekerja sangat kompleks karena masing-masing memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda dikarenakan strategi dan sasaran dalam pencapaian mereka dalam berkarir juga beragam.

2.3 Employee Engagement

2.3.1 Pengertian Employee Engagement

Employee engagement adalah tingkat pada saat personil bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut (Pandey dan David, 2016). *Employee engagement* yaitu intensitas di mana individu yang terlibat secara aktif terhadap

pekerjaannya mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang sangat penting baginya (Ravichandran et al., 2017).

Konsep lain mengenai *employee engagement* yakni sikap positif yang dimiliki para personil terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi menunjukkan kepada kesadaran personil terhadap tujuan bisnis dan adanya kesediaan bekerja dengan rekan kerja demi menunjukkan kinerja dalam pekerjaannya dan memenuhi kepentingan organisasi (Sarangi dan Aakanksha, 2015). Pengertian lain yang menjelaskan tentang *employee engagement* menurut Sidhu dan Adhikari (2012) adalah suatu proses dalam mengikutsertakan para personil seluruh level organisasi untuk pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.

Adapun menurut Albrecht (2016: 4), *employee engagement* adalah suatu keadaan personil yang terlibat langsung secara psikologi dengan pekerjaannya. Personil akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan kinerjanya. Schaufeli et al., (2013) dalam Field dan Buitendach (2015) mengungkapkan *employee engagement* membawa personil pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya personil akan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan.

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik yang timbul karena berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hubungan emosional tinggi yang seorang personil rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya dalam mengarahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Risher, 2015: 74). Selain pandangan tersebut, terdapat sisi lain yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider (2018),

employee engagement tidak hanya membuat personil memberikan kontribusi lebih namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Thomas (2017) melengkapi pandangannya mengenai *Employee Engagement* berupa suatu keadaan psikologis yang stabil dan merupakan suatu hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu tersebut bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, *employee engagement* adalah sebuah kondisi dimana para personil mempunyai rasa kepemilikan akan pekerjaan atau perusahaan tempatnya bekerja sehingga membuatnya berusaha maksimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

2.3.2 Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Finney (2017), personil yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Mempercayai misi organisasi mereka
Para personil yang profesional menempatkan visi dan misi dalam setiap kinerjanya termasuk dalam organisasi yang ditempatinya di dunia kerja.
2. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar
Senang akan pekerjaan dan digeluti dan paham akan kontribusi setiap pekerjaan akan berpengaruh pada tujuan utama organisasi yang telah ditetapkan.
3. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi
Para personil yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi hanya memerlukan kejelasan dalam bekerja, komunikasi yang lancar, dan kekonsistenan organisasi dalam aktifitas sehari-hari.
4. Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusias, kreativitas, dan daya tahan
Hal-hal yang bersifat membangun pada diri personil yang memiliki *Employee Engagement* akan senantiasa ditingkatkan.
5. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
Para personil yang memiliki *Employee Engagement* sangat dapat diandalkan dalam segala hal, tidak hanya dalam melaksanakan tugas namun juga dalam hal yang bersifat kepribadian mereka yang baik seperti halnya kepercayaan.
6. Adanya saling menghormati antara personil dan atasan

Walaupun komunikasi harus terbentuk tanpa batas, akan tetapi norma-norma sosial antar individu tetap harus terrealisasi dengan baik.

7. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat

Para personil unggulan yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi juga senantiasa dapat diandalkan dalam ide-ide baru yang revolusioner.

8. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

Tujuan para personil yang memiliki *Employee Engagement* tentunya akan dengan sukarela memberikan yang terbaik kepada organisasi tempatnya bekerja.

2.3.3 Indikator *Employee Engagement*

Adapun menurut Pandey dan David (2018) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kesempatan bagi personil untuk berkembang dalam sisi *skill* dan teknik

Institusi yang baik adalah Institusi yang senantiasa memberikan kesempatan bagi para Personilnya untuk dapat mengembangkan dalam keahlian dan teknik yang dimiliki. Hal tersebut juga sangat berguna dalam menatap persaingan antar institusi yang kian ketat saat ini.

2. Keseimbangan dalam bekerja

Keseimbangan dalam bekerja merujuk pada setiap instrumen dalam bekerja di sebuah institusi. Keseimbangan dalam setiap lini instansi sangat penting untuk dijaga agar dalam perwujudan tujuan institusi tetap dalam arah yang diharapkan.

3. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan

Sinergitas komunikasi yang berlangsung dalam setiap institusi harus senantiasa terjalin dan terjaga dengan baik untuk menghindarkan dari hal-hal yang dapat merusak tatanan hubungan antara atasan dan bawahan.

4. Tersedianya sumber daya fisik yang mampu mendukung personil selama bekerja dalam sebuah perusahaan

Sumber daya fisik menjadi hal cukup fundamental dalam mendukung kinerja personil. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ikut menuntut personil memberikan produktivitasnya dalam bekerja yang tentu saja harus didukung sumber daya fisik yang memadai.

5. Penghargaan dan pengakuan

Penghargaan dan pengakuan menjelaskan mengenai tersedianya penghargaan bagi setiap personil dan pengakuan atas usaha yang dilakukan. Penghargaan dan pengakuan secara langsung berdampak pada pembentukan persepsi positif personil terhadap perusahaan tempatnya bekerja, yang kemudian ikut mempengaruhi tingkat keterikatan (*engage*) yang dimiliki personil.

6. Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini

Sering sekali ditemukan organisasi yang gagal dalam mencapai target-targetnya dimulai dari arahan kebijakan yang tidak jelas dan komunikasi yang vakum. Hal ini tentu akan cukup berdampak pada *Employee Engagement* yang diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja sehingga menyebabkan personil menjadi cenderung apatis dan bekerja kurang produktif.

7. Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil

Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil menjadi sangat esensial dalam hal *feed back* yang dapat diberikan perusahaan kepada para personilnya. Sering ditemukan pada perusahaan-perusahaan tertentu yang

kebijakan upah atau kompensasi yang tidak transparan sehingga menyebabkan mosi tidak percaya personil kepada institusi dan berpengaruh kuat pada menurunnya *Employee Engagement*.

8. Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan Personil tentu saja membutuhkan beragam pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Institusi yang baik senantiasa merencanakan beragam bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan personil dalam bekerja.

9. Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia

Kejelasan mengenai posisi setiap pekerjaan kepada para personil menjadi sangat penting mengingat *job desk* mereka dalam bekerja menjadi lebih jelas. Hal tersebut turut membantu para personil terhadap arahan target yang harus diwujudkan dari posisi yang ditempati.

10. Kebanggaan selama bekerja dalam sebuah institusi

Merasa bangga dengan perusahaannya tempat bekerja ikut meningkatkan keterikatan yang terbentuk di tengah-tengah personil. Dimana para personil menjadi termotivasi untuk mempersembahkan kinerja personil yang baik demi tujuannya membanggakan perusahaan tempatnya bekerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang menyatakan hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja personil dapat ditemukan pada berbagai riset yang dilakukan oleh Putri et al., (2022) dengan judul, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil di PT MNC Sky Vision, Bandung. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif analisis. Teknik pengambilan sampel yang akan penulis gunakan adalah teknik sampling, dengan jumlah sampling sebanyak 110 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil analisis data membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PT MNC Sky Vision, Bandung.

Tiyanti dan Wilujeng (2021) yang berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Personil, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil Pada

Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan, Kabupaten Malang. Penyebaran kuesioner dilakukan pada personil tetap dengan sampel yang berjumlah 86 responden dan menggunakan teknik proporsional sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen personil dan pengembangan karir melalui uji F secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, sedangkan pada uji t secara parsial semua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

Nugraha et al., (2022) dengan risetnya, Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis jalur serta regresi berganda melalui SPSS versi 22. Penelitian ini menggunakan *Proportionate Random Sampling* untuk menyeleksi 143 personil dari total populasi 222. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja personil.

Selfiani (2020) dalam penelitiannya, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi). Penelitian ini dilakukan pada PT Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dengan analisis kuantitatif. Jumlah sampel 37 dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda hasil bantuan dari SPSS versi 25. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PT Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

Hubungan yang terbentuk antara *employee engagement* terhadap kinerja personil dapat ditinjau pada beberapa penelitian berikut. Joushan *et al.* (2015) dengan penelitian yang dilakukan berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Personil Terhadap Kinerja Personil pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Adapun metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan keterikatan personil berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.

Natalia dan Rosiana (2017) melakukan penelitian yang berjudul, Analisa Pengaruh Keterikatan Personil Terhadap Kinerja Personil dan *Turnover Intention* di Hotel D' Season, Surabaya. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *proportionated random sampling* sehingga mengambil 63 dari total 87 personil Hotel D' Season untuk dianalisis. Penelitian yang menggunakan *software* SPSS dan dianalisis melalui regresi linier berganda ini menyimpulkan bahwa Keterikatan Personil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dan *turnover intention*. Akan tetapi, *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil.

Handoyo dan Setiawan (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Keterikatan Personil terhadap Kinerja Personil pada PT Tirta Rejeki Dewata. Penelitian ini menggunakan 46 sampel personil dengan metode kuisioner dan regresi linier berganda sebagai uji analisis statistik. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa Keterikatan Personil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya Keterikatan Personil dapat meningkatkan kinerja personil.

Penelitian yang menyatakan hubungan antara pengembangan karir dan *Employee Engagement* terhadap kinerja personil dapat ditunjukkan pada riset yang dilakukan oleh Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi (2020), Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Personil PT Indo Dharma Transport. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 144 personil. Penelitian yang menganalisis dengan regresi linier berganda ini menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Personil.

Adapun penelitian sebelumnya yang dijabarkan di atas dapat ditinjau pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pengembangan Karir	Regresi linier berganda	Pengembangan karir berpengaruh	- Menggunakan variable pengembangan	- Objek penelitian - Jumlah dan

	Terhadap Kinerja Personil di PT MNC Sky Vision, Bandung. Putri et al., (2022)		positif dan signifikan terhadap kinerja personil	karir dan kinerja personil - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable <i>employee engagement</i>
--	--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Pegawai, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan, Kabupaten Malang Tiyanti dan Wilujeng (2021)	Regresi linier berganda	Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada PT. Pindad (Persero) Bandung	- Menggunakan variable pengembangan karir, <i>employee engagement</i> , dan kinerja pegawai - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable komitmen organisasi
3.	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Regresi linier berganda	Pengembangan karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.	- Menggunakan variable pengembangan karir dan kinerja pegawai - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable kepuasan

	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat Nugraha et al., (2022)				kerja dan kompetensi
--	--	--	--	--	----------------------

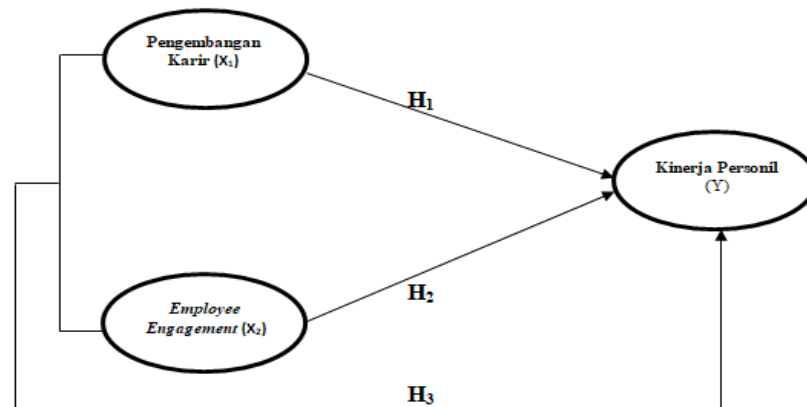
Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi) Selfiani (2020)	Regresi linier berganda	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil PT Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.	- Menggunakan variable pengembangan karir dan kinerja pegawai - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel
5.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Personil Terhadap Kinerja Personil pada PT PLN (Persero) Area Bekasi Joushan et	Regresi linier berganda	Keterikatan personil berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil	- Menggunakan variable pengembangan karir, <i>employee engagement</i> dan kinerja personil - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable budaya organisasi

	al., (2015)				
6.	Analisa Pengaruh Keterikatan Personil Terhadap Kinerja Personil dan <i>Turnover Intention</i> di Hotel D' Season, Surabaya Natalia dan Rosiana (2017)	Regresi linier berganda	Keterikatan Personil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dan <i>turnover intention</i> .	- Menggunakan variable pengembangan karir, <i>employee engagement</i> dan kinerja personil - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable <i>turnover intention</i>
7.	Pengaruh Keterikatan Personil terhadap Kinerja Personil pada PT Tirta Rejeki Dewata Handoyo dan Setiawan (2017)	Regresi linier berganda	Keterikatan personil secara parsial dan simultan terhadap kinerja personil PT Tirta Rejeki Dewata.	- Menggunakan variable pengembangan karir, <i>employee engagement</i> dan kinerja personil - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel
8.	Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Employee Engagement</i> , Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Personil PT Indo Dharma Transport Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi (2020)	Regresi linier berganda	Pengembangan Karir dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Personil.	- Menggunakan variable pengembangan karir, <i>employee engagement</i> dan kinerja personil - Dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable komunikasi interpersonal dan keterlibatan kerja

Sumber: Berbagai Kajian Penelitian, 2022.

2.5 Model Penelitian



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi (2020))

Gambar 2.1
Model Penelitian

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.
- H₂: Terdapat pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.
- H₃: Terdapat pengaruh pengembangan karir dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 4 (empat) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017: 152) yaitu sebagai berikut:

Desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis.

Penelitian ini dilakukan langsung pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah para personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan arah suatu rangkaian kegiatan. Oleh karena itu harus ditetapkan terlebih dahulu dengan maksud supaya kegiatan ini tercapai hasil diharapkan serta terlaksana dengan baik dan teratur. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengembangan karir terhadap kinerja personil, pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja personil, dan pengaruh pengembangan karir dan *employee engagement* terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017:5) “penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk

mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka dan penghitungan statistik dan data kualitatif, yaitu data yang berupa pernyataan responden dan pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Sugiyono (2017:47) *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Berdasarkan horizon waktu, maka data penelitian dikumpulkan melalui satu titik waktu (*one shot study*).

Adapun horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
1	Pengajuan judul proposal																								
2	Pengajuan Proposal																								
3	Bimbingan I																								
4	Bimbingan II																								
5	Bimbingan III																								
6	Persetujuan Kaprodi untuk diseminarkan																								

Sumber: (penulis,2022)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu (studi pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh). Dari hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan Skala likert dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber: Noor, (2015)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Maka populasi dalam penelitian ini adalah semua personil pada Kantor Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sebanyak 78 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, sampel dapat di artikan

sebagai wakil dari populasi yang akan diteliti. Ukuran sampel yang akan diambil yaitu dari banyaknya sampel dari suatu populasi. Adapun metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:81), teknik purposive sampling dilakukan atas dasar pertimbangan dari peneliti terhadap populasi. Pertimbangan itu seperti sifat dan ciri dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini berjumlah 78 personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat diperolehnya data standar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik populasi yang diteliti. Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan kepada salah satu pegawai untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner pada pegawai tersebut sesuai jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Lubis (2014:107) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti pada saat berlangsungnya penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Noor (2013:78) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu masing-masing variabel terikat yaitu kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh, variabel bebas yaitu pengembangan karir dan *employee engagement*. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berkaitan dengan capaian diperoleh Karyawan setelah melaksanakan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1. Integritas 2. Kerja sama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik 6. Pengembangan diri dan orang lain 7. Pengelolaan perubahan 8. Pengambilan keputusan (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1 – 5	Likert	A1 – A8
2.	Pengembangan Karir	Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upayanya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan Ababneh (2018)	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 Ababneh (2018)	1 – 5	Likert	B1 – B6

3.	Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	<i>Employee Engagement</i> adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut. Pandey dan David (2016)	1. Kesempatan karyawan berkembang dalam sisi <i>skill</i> dan teknik 2. Keseimbangan dalam bekerja 3. Hubungan antara atasan dan bawahan 4. Tersedianya sumber daya fisik 5. Penghargaan dan pengakuan 6. Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini 7. Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil 8. Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan 9. Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia 10. Kebanggaan selama bekerja Pandey dan David (2016)	1 – 5	Likert	C1 – C10
----	--	---	---	-------	--------	----------

Sumber: Kajian Peneliti, (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji secara bersama-sama dan uji secara individu dengan menggunakan software SPSS (*Statistic Product and Service Solutions*) versi 22. Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh

X₁ = Pengembangan karir

X₂ = *Employee Engagement*

a = Konstanta

b = Parameter Regresi

e = Error Term

3.6 Pengujian Data

Pengujian kualitas data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan variabel-variabel yang merupakan suatu hal penting dalam penelitian ini. Kebebasan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang ditemukan. Untuk itu, dalam melakukan uji kualitas data atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Pengujian Validitas

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya sangat ditentukan oleh alat pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner, maka digunakan analisis validitas dan reliabilitas. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan koefisien

Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha*-nya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2015:305). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan SPSS. Seluruh pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Tuntutan kehandalan (*reliability*) dalam penggunaan model merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*) dan oleh karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, kehandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2015:40).

Dalam pengujian kehandalan ini digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya untuk berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Untuk maksud tersebut maka digunakan metode *Cronbach Alpha* yang biasa digunakan untuk menguji keandalan dengan menggunakan skala Likert.

Nilai koefisien *alpha* atau *Cronbach Alpha* dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Apabila nilai *alpha* $\leq 0,6$ maka mengindikasikan bahwa dari alat ukur tersebut kurang keandalannya (Malhotra, 2015: 305). Penelitian ini menggunakan nilai koefisien minimum 0,6 untuk menentukan keandalan hasil pengukuran.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau bisa dikatakan apakah sudah sesuai dengan asumsi teoritis atau belum. Jadi, sebelum melakukan pengujian analisis linear berganda, maka yang akan dilakukan pertama-tama adalah melakukan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat 4 macam pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Maksud data distribusi normal adalah data akan mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal (Naray, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolomogorov Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- a. Jika nilai sig (2-tailed) $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai sig (2-tailed) $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan uji multikolinieritas dapat dilihat dari

Variance Inflation Factor (VIF) setiap variabel independen yang sudah ditentukan, dengan cara jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai *residual*). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Naray, 2015).

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:39). Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : Pengembangan Karir secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh

H_a : Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

1.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y melalui Z. Dengan kriteri pengujian:

H_{01} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja personil Biro

Operasi Polisi Daerah Aceh

H_{a1} : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja personil Biro

Operasi Polisi Daerah Aceh

H_{02} : *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja personil

Biro Operasi Polisi Daerah Aceh

H_{a2} : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja personil Biro

Operasi Polisi Daerah Aceh

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

1.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:55). Jika koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2

semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R square* yang digunakan adalah *R square* yang sudah disesuaikan oleh *Adjusted R square* ($\text{Adjusted } R^2$) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai $\text{Adjusted } R^2$ dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Biro Operasi Polisi Daerah Aceh

Biro Operasi (Roops) Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Roops bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi manajemen bidang operasi antara lain pelatihan pra operasi, koordinasi, dan kerja sama dalam rangka operasi kepolisian. Dalam melaksanakan tugasnya, Roops menyelenggarakan fungsi:

- penyiapan dan/atau perumusan kebijakan pimpinan dan rencana strategis bidang operasi;
- pembinaan manajemen operasi kepolisian, yang meliputi perencanaan, administrasi, dan pengendalian operasi kepolisian, serta tindakan kontinjensi;
- pembinaan manajemen pelatihan pra operasi termasuk kerja sama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian; dan
- pengkoordinasian, pengadministrasian, dan pengendalian operasi termasuk pengumpulan, pengolahan, penyajian data operasi, serta pelaporan pada pimpinan.

Adapun visinya, yaitu mewujudkan Biro Operasi Polda Aceh sebagai Penyelenggara manajemen bidang Operasional Kepolisian yang profesional yang didukung dengan peralatan sarana prasarana, Untuk dapat memberikan pelayanan/pengendalian kepada Satwil secara cepat, efektif dan efisien guna mewujudkan Kamtibmas yang kondusif di wilayah hukum Polda Aceh.

Sedangkan misinya, yaitu a)Menyelenggarakan manajemen operasional Kepolisian yang meliputi perencanaan, administrasi dan pengendalian Operasi

Kepolisian termasuk tindakan Kontijensi secara cepat, efektif, dan efisien dengan memanfaatkan Sarana dan Prasarana yang ada.

b) Menyelenggarakan manajemen pelatihan satuan dan pelatihan pra operasi termasuk kerjasama pelatihan dalam rangka keberhasilan pelaksanaan operasi Kepolisian.

c) Menyelenggarakan koordinasi administrasi dan pengendalian operasi termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian data operasional serta GK.

d) Menyusun dan melaksanakan Hubungan dan Tata Cara Kerja (HTCK) pembinaan dan perawatan tahanan dengan fungsi terkait guna terwujudnya pembinaan dan perawatan tahanan yang menghormati Hak Azasi Manusia.

e) Mewujudkan situasi kamtibmas yang kondusif baik pada tahap Pra Ops maupun tahap akhir Ops Kepolisian.

f) Menerima Laporan/pengaduan dari satwil, permintaan pertolongan SAR yang berintensitas tinggi serta penanggulangan Bencana Alam.

g) Menindak lanjuti Kebijakan Kapolda Aceh yang berhubungan dengan penyelenggaraan manajemen Operasi Kepolisian Terpusat, Operasi Kewilayahan Kendali Pusat dan Operasi Kepolisian Mandiri Kewilayahan. Hal ini dilakukan untuk menanggulangi kejahatan yang termasuk dalam kejahatan Konvensional, Transnasional, kejahatan terhadap kekayaan negara, termasuk Korupsi dan kejahatan yang berimplikasi Kontijensi.

h) Melaksanakan Kegiatan dan Operasi Kepolisian yang digelar diseluruh Wilayah Polda Aceh dalam menekan angka Gangguan Kamtibmas dan upaya menanggulangi kejahatan tertentu yang sifatnya meresahkan Masyarakat sehingga diharapkan tercapai situasi yang aman dan kondusif.

i) Mengoperasionalkan sistem Early Warning System (EWS) yang digelar mulai dari tingkat Mabes Polri, Polda Aceh dan Satwil Jajaran, untuk memberi pemberitahuan dini terjadinya Bencana Alam sekaligus upaya tindakan dini dalam penanggulangannya.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh pengembangan karir dan *employee engagement* Terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan *employee engagement* terhadap kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh. Dalam penelitian ini, data yang diambil dari personil sebanyak 78 orang.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	55 Orang	70,5
2.	Wanita	23 Orang	29,5
Jumlah		78 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel di atas jumlah personil pria lebih banyak dari pada wanita, dimana personil pria sebanyak 55 orang (70,5%) dan personil wanita sebanyak 23 orang (29,5%).

2. Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Biro Operasi Polisi Daerah Aceh, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1.	20 – 29 Tahun	28 Orang	35,9
2.	30 – 39 Tahun	28 Orang	48,7
3.	40 – 49 Tahun	9 Orang	11,6
4.	Umur 50 Tahun ke atas	3 Orang	3,8
Jumlah		78 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dimana karakteristik tingkat usia responden PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh dalam penelitian ini adalah dari usia 20-29 tahun terdapat 28 personil (35,9%), personil berusia 30-39 tahun terdapat 28 orang (48,7%), usia 40-49 tahun sebanyak 9 personil (11,6%), dan yang berumur 50 tahun ke atas terdapat 3 orang (3,8%).

3. Status Pernikahan

Status pernikahan seseorang secara spesifik akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut serta tingkat kebutuhannya. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1.	Belum Menikah	22 Orang	28,2
2.	Menikah	56 Orang	71,8
Jumlah		78 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat 22 orang (28,2%) personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh belum menikah, dan sebanyak 56 orang (71,8%) sudah menikah. Hal ini dapat menggambarkan bahwa personil memiliki kematangan emosional. Jika asumsi bahwa pada umumnya orang yang telah menikah memiliki kematangan emosional dan kebijaksanaan yang lebih baik, hal ini juga dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja seorang personil dimana ia bekerja.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	22 Orang	28,2
2.	Sarjana	44 Orang	56,4
3.	Pasca Sarjana	9 Orang	11,5
4.	Doktoral	3 Orang	3,9
Jumlah		78 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan SMA sederajat sebanyak 22 orang (28,2%), jenjang sarjana sebanyak 44 orang (56,4%), untuk lulusan pascasarjana terdapat 9 orang (11,5%), dan doktoral terdapat 3 orang (3,9%).

5. Lama Bekerja

Masa kerja seorang personil menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	0 – 5 tahun	9 Orang	11,5
2.	6 – 10 tahun	17 Orang	21,8
3.	11 – 15 tahun	39 Orang	50,0
4.	>15 tahun	13 Orang	16,7
Jumlah		78 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat pada umumnya responden pada penelitian ini memiliki masa kerja selama 0 – 5 tahun terdapat 9 orang (11,5%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang (21,8%), terdapat 39 orang yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun (50%), dan lebih dari 15 tahun sebanyak 13 orang (16,7%).

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent*), yakni Pengembangan karir (X_1), dan *employee engagement* (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Personil (Y).

4.3.1 Variabel Pengembangan karir (X_1)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel pengembangan karir, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya merasa akan menghasilkan ide-ide baru	16	20,5	19	24,4	21	26,9	22	28,2	0	0	3,37
2.	Saya merasa yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif	28	35,9	45	57,7	5	6,4	0	0	0	0	4,29
3.	Saya mampu mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain	20	25,6	53	68	5	6,4	0	0	0	0	4,19
4.	Saya yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas	16	20,6	58	74,3	4	5,1	0	0	0	0	4,01
5.	Saya mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala	17	21,8	57	73,1	4	5,1	0	0	0	0	4,16
Rerata												4,00

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa responden merasa akan menghasilkan ide-ide baru dengan nilai rata-sata 3,37 artinya responden menyatakan kurang setuju. Respon merasa yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif dengan nilai rata-rata 4,29 artinya responden menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya, mampu mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain dengan nilai rata-rata 4,19 artinya responden setuju. Responden yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas dengan

nilai rata-rata sebesar 4,01 artinya responden setuju. mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16.

Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai rerata sebesar 4,00 yang artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengembangan karir.

4.3.2 Variabel *Employee Engagement* (X_2)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *employee engagement*, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki	16	20,5	19	24,4	22	28,2	21	26,9	0	0	3,38
2	Saya menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja	21	27	36	46,1	16	20,5	5	6,4	0	0	3,93
3	Saya sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja	17	21,4	49	62,8	12	15,8	0	0	0	0	4,06
4	Perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung saya selama bekerja	25	32,1	50	64,1	3	3,8	2	1,4	1	0,7	4,28

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Pimpinan memberikan penghargaan bagi para personil berprestasi	18	23,2	29	37,1	12	15,4	19	24,3	0	0	3,58
6	Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian	35	55,1	42	53,8	1	1,3	0	0	0	0	4,43
7	Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil	26	33,4	32	41	20	25,6	0	0	0	0	4,07
8	Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang saya miliki	10	12,8	21	27	24	30,7	23	29,5	2	1,4	3,23
9	Perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan	19	24,4	50	64,1	9	11,5	0	0	0	0	4,12
10	Perusahaan memiliki para personil yang bangga selama bekerja	19	24,4	47	60,2	12	15,4	0	0	0	0	4,08
Rerata												3,92

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan responden diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki dengan nilai rata-rata 3,38 artinya responden kurang setuju. Menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,93 artinya responden setuju.

Responden sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,06 artinya responden setuju. Responden menyatakan bahwa perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukungnya selama bekerja dengan nilai rata-rata 4,28 artinya responden sangat setuju.

Responden mengatakan bahwa pimpinan memberikan penghargaan bagi para personil berprestasi dengan nilai rata-rata 3,58 artinya responden setuju. Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian, dinyatakan dengan nilai rata-rata 4,43 (sangat setuju). Nilai rata-rata 4,07 (setuju) didapatkan dari respon mengenai pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil. Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang para personil miliki, hal tersebut mendapat respon dengan nilai rata-rata 3,23 (kurang setuju).

Kemudian, pernyataan yang menyatakan bahwa perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan direspon dengan nilai rata-rata 4,12 (setuju). Terakhir, Perusahaan memiliki para personil yang bangga selama bekerja dinyatakan oleh para personil dengan nilai rata-rata 4,08 (setuju). Dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai rerata sebesar 3,92 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner variabel *employee engagement*.

4.3.3 Variabel Kinerja Personil (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja personil, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Personil

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya memiliki integritas tinggi.	22	28,2	47	60,3	7	9	2	2,5	0	0	4,14
2.	Saya memiliki tingkat kerja sama yang baik.	18	23,1	55	70,5	5	6,4	0	0	0	0	4,18
3.	Saya memiliki komunikasi yang harmonis dengan para personil	16	20,6	32	41	15	19,2	15	19,2	0	0	3,62
4.	Saya selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal.	17	21,8	47	60,3	12	15,4	2	2,5	0	0	4,03
5.	Pelayanan publik yang saya berikan sudah sesuai standar administrasi.	16	20,6	49	62,8	11	14,1	2	2,5	0	0	4,01
6.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi.	12	15,5	24	30,7	20	25,6	22	28,2	0	0	3,33
7.	Saya mampu mengelola perubahan dengan baik.	10	12,8	57	73,1	11	14,1	0	0	0	0	3,98
8.	Saya mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi.	31	26,9	30	38,5	6	7,7	11	14,1	0	0	4,03
Rerata												3,91

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan responden yang mengatakan para personil memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,14 artinya responden menyatakan setuju. Para personil menyatakan bahwa mereka

juga memiliki tingkat kerja sama yang baik dengan nilai rata-rata 4,18 artinya responden menyatakan setuju. Para personil telah memiliki komunikasi yang harmonis dengan para personil lainnya dengan nilai rata-rata 3,62 artinya responden setuju.

Para personil selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal dinyatakan dengan respon nilai rata-rata 4,03 artinya responden setuju. Pelayanan publik yang diberikan para personil sudah sesuai standar administrasi direspon dengan nilai rata-rata 4,01 artinya responden menyatakan setuju. Para personil belum mampu mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi. Hal tersebut dinyatakan dengan tingkat respon yang kurang setuju (3,33).

Para personil mampu mengelola perubahan dengan baik direspon dengan nilai rata-rata 3,98 (setuju). Terakhir, mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi direspon sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,03 (setuju).

Dapat disimplkan bahwa variabel kinerja personil, responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,91 artinya rata-rata responden setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner kinerja personil.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data *Statistical Packaged fo Social Sciences* (SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh maing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan behwa semua pernyataan

mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,222. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipegunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=78)	Ket
1	X _{1.1}	Pengembangan Karir (X ₁)	0,665	0,222	Valid
2	X _{1.2}		0,364		
3	X _{1.3}		0,248		
4	X _{1.4}		0,511		
5	X _{1.5}		0,465		
6	X _{1.1}	<i>Employee Engagement</i> (X ₂)	0,732	0,222	Valid
7	X _{2.2}		0,641		
8	X _{2.3}		0,766		
9	X _{2.4}		0,699		
10	X _{2.5}		0,755		
11	X _{2.6}		0,795		
12	X _{2.7}		0,733		
13	X _{2.8}		0,771		
14	X _{2.9}		0,747		
15	X _{2.10}		0,812		
16	Y.1	Kinerja Personil (Y)	0,761	0,222	Valid
17	Y.2		0,750		
18	Y.3		0,718		
19	Y.4		0,762		
20	Y.5		0,588		
21	Y.6		0,714		
22	Y.7		0,695		
23	Y.8		0,567		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,222 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan kepenelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan reliabilitas, penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (*Alpha*)

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
Pengembangan karir (X_1)	5	0,768	Handal
<i>Employee engagement</i> (X_2)	10	0,911	Handal
Kinerja Personil (Y)	8	0,839	Handal

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, reliabilitas yang baik adalah yang mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,600 atau di atasnya adalah baik”.

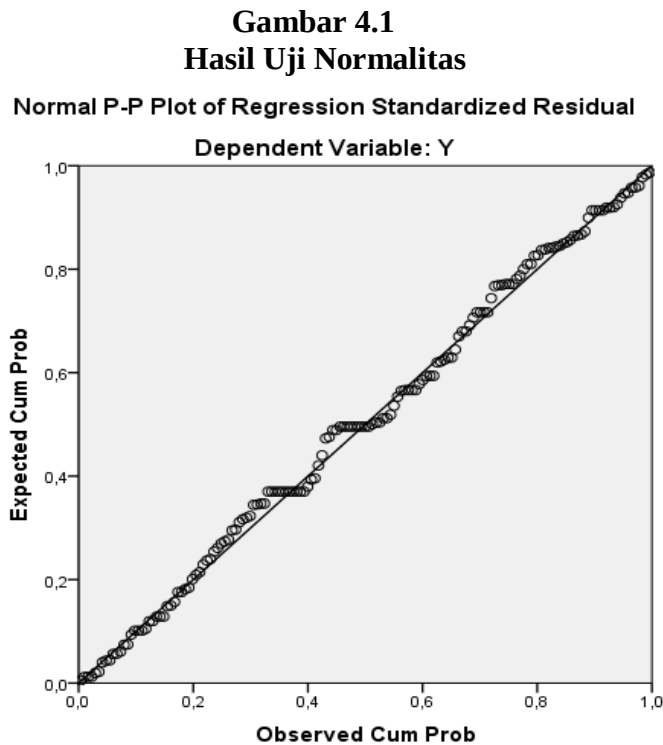
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja personil berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja personil, pengembangan karir dan *employee engagement* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi 0,60.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian 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 berikut:



Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2022)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tidak 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”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja personil berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2 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 antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengembangan karir	0,755	1,325	Non Multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0,755	1,325	Non Multikolinearitas

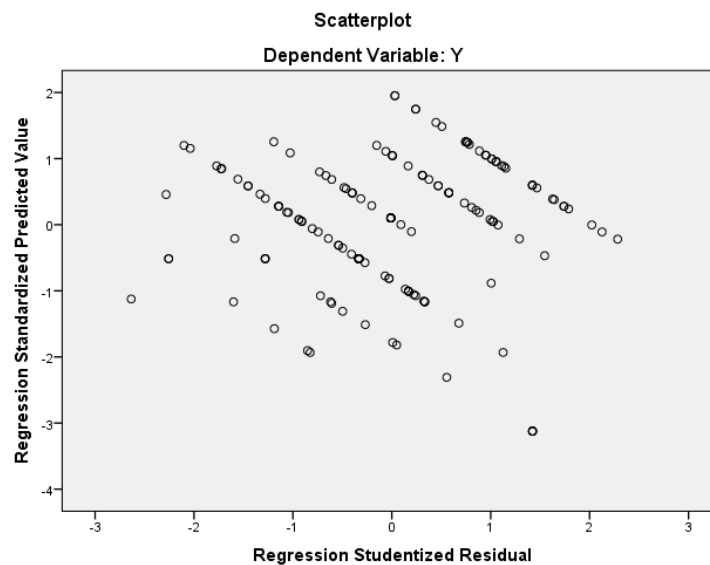
Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam modal regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut 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 berikut:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



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

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor-faktor Pengembangan karir (X_1) dan *Employee engagement* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Personil (Y) Biro Operasi Polisi Daerah Aceh. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Personil

Nama Variabel	B	Std. Error	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
(Constant)	2,034	0,664	3,062	1,990	0,000
Pengembangan karir (X_1)	0,286	0,102	2,804	1,990	0,004
<i>Employee engagement</i> (X_2)	0,429	0,093	4,613	1,990	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti yang terlihat pada Tabel 4.12, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,034 + 0,286X_1 + 0,429X_2$$

1. Koefisien regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar 2,034 artinya bila mana proses pengembangan karir (X_1) dan *employee engagement* (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh adalah sebesar 2,034 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,286 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pengembangan karir secara relatif akan meningkatkan Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sebesar 28,6% dengan asumsi variabel *employee engagement* (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi *employee engagement* (X_2) sebesar 0,429 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Employee engagement* akan meningkatkan Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sebesar 42,9% dengan asumsi variabel Pengembangan karir (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel *Employee engagement* memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

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 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 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,503 ^a	0,253	0,223	0,42650

a. Predictors: (Constant), *Employee engagement* (X_2), Pengembangan karir (X_1)

Dari Tabel 4.13 maka diperoleh koefisien (R) sebesar 0,503, dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 50,3%. Artinya pengembangan karir (X_1) dan *employee engagement* (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,223 artinya bahwa sebesar 22,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Pengembangan karir (X_1) dan *Employee engagement* (X_2), dan sisanya 77,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompensasi, produktivitas kerja, komunikasi, dan efikasi diri.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Pengembangan karir dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh secara parsial digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya apabila nilai $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. dapat diketahui besarnya nilai T_{hitung} dari setiap variabel 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 Pengembangan karir (X_1)

Pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap variabel kinerja personil (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. nilai T_{hitung} sebesar 2,804 > lebih besar dari T_{tabel} 1,990, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

2. Variabel *Employee engagement* (X_2)

Pengaruh *Employee engagement* (X_2) terhadap variabel Kinerja Personil (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12 nilai T_{hitung} sebesar 4,613 > lebih besar dari T_{tabel} 1,990, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Pengembangan karir dan Seleksi secara serempak terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak H_o diterima. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresion	3,072	2	1,536	8,445	3,11	0,001 ^b
Residual	9,095	75	0,182			
Total	12,168	77				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,445 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,11. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 8,445 > F_{tabel} 3,11$. Keputusannya adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak artinya secara serempak variabel Pengembangan karir (X_1) dan *Employee engagement* (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh, artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya Apriliani, Rohman, dan Suharyanto (2021), Nurfajar, Marzuqi, dan

Rohmayati (2018), dan Ariyati dan Lelys (2018) dikarenakan variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja personil.

Implikasi dalam penelitian ini bahwa pengembangan karir pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja personil seperti pengembangan karir yang mana setiap personil menghasilkan ide-ide baru, yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif, mampu mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain, yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas, mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala, dan yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar.

Selain itu *employee engagement* yang ada mampu meningkatkan kinerja personil, hal ini dapat diketahui dari pemberian kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang dimiliki, menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja, sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja, perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung saya selama bekerja, pimpinan memberikan penghargaan bagi para personil berprestasi, pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian, Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil, pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang saya miliki, perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan, dan perusahaan memiliki para personil yang bangga selama bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

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

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.
2. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.
3. Pengembangan karir dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

1.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja personil pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh, maka pengembangan karir harus turut ditingkatkan, berupa perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung kepada seluruh anggotanya, informasi yang luas dan transparan mengenai berbagai peluang promosi jabatan yang dapat diraih, adanya minat yang tinggi dari para personil untuk dapat dipromosikan dengan produktivitas kerja yang diberikan, dan tercapainya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh para personil saat bekerja.
2. Kinerja personil pada Biro Operasi Polisi Daerah Aceh melalui penelitian ini juga dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan bagi para personil untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang dimiliki, mewujudkan

keseimbangan dalam bekerja, terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, tersedianya sumber daya fisik yang mendukung personil selama bekerja, memberikan penghargaan dan pengakuan pada setiap kinerja yang baik, Biro Operasi Polisi Daerah Aceh memiliki kebijakan yang jelas dan terbukanya komunikasi antar lini, kebijakan mengenai upah yang sesuai, tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan para personil, kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia, dan para personil memiliki kebanggaan selama bekerja untuk Biro Operasi Polisi Daerah Aceh.

3. Kinerja personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat ditingkatkan melalui terwujudnya pengembangan karir dan *employee engagement* yang diupayakan oleh para personil dalam bekerja dan Biro Operasi Polisi Daerah Aceh sebagai institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ababneh, R. (2018). Antecedents and Outcomes of Career Development in Jordanian Public Sector. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science (JETEMS)* 4(4): 417 – 426.
- Adekola, Bola. (2018). *Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees*. Australian Journal of Business and Management Research. Vol. 1, No. 2.
- Albrecht, S. L. (2016). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, and Research*. Edward Elgar Publishing Limited: UK.
- Anggraini, C. R. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Malahayati, Medan*.
- Bianca, Okky. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Pada CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bungin, Burhan (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Caroline & Susan (2019). Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University: A Case of Kenyatta University. *Journal of Science Management and Entrepreneurship*, Vol. 1, No. 2, pp. 1-64.
- Chellsa Afridhamita dan Suryono Efendi (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, *Employee Engagement*, Komunikasi Interpersonal, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Personil PT Indo Dharma Transport. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, Vol. 16, No. 1, 2020.
- Field, L.K. dan Buitendach, J.H. (2015). *Happiness, ,Work Engagement, and Organizational Commitment of Support Staff at A Tertiary Education Institutional in South Africa*. *Journal of Industrial Psychology*. 37 (1), 1 – 10.
- Finney, Martha. 2017. *The Truth About Getting The Best From People. Engagement*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke 9. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.

- Gomez, Mejia. 2015. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education Inc Publishing as Prentice Hall.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2017). *Source of Conflict Between Work and Family Roles*. The Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1, 76-88.
- Handoyo, A.W., dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh Keterikatan Personil terhadap Kinerja Personil pada PT Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, Vol. 5, No. 1, 2017.
- Jen Lo H., Hung Lin C, and Tung L. (2018). *The Mediator Effect of Career Development Between Personality Traits and Organizational Commitment: The Example of Sport Communication Technology Talents*. The Turkish Online Journal of Educational Technology – October 2018, Volume 13.
- Joushan, S.A., Syamsun, M., dan Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Personil Terhadap Kinerja Personil pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 13, No. 4, 2015.
- Kaya, C., and Ceylan, B. (2015). *An Empirical Study on the Role of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees*. American Journal of Business and Management. Vol. 3, No. 3, 178 – 191.
- Kayalar, M. and Ozmutaf, M. (2017). *The Effect of Individual Career Planning on Job Satisfaction: A Comparative Study on Academic and Administrative Staff*. Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Science. Vol. 14, No. 1, 239 – 254.
- Kasmir (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2018). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. Mason: John Wiley & Sons, Inc.
- Lubis, E. A. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: K-Media.
- Macey & Schneider (2018). *The Meaning of Employee Engagement*. Journal of Industrial and Organizational Psychology. 1 (1), 3 – 30.
- Malhotra, Naresh. (2015). *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England.
- Morris, R., Cartigny, E., Ryba, T.V., Wylleman, P., Henriksen, K. Torregrossa, M. (2020). A Taxonomy of Dual Career Development Environments in

- European Countries, *European Sport Management Quarterly*, Vol. 21, Issue 1, pp. 134-151, February 2020.
- Naray, Arlan Rolland (2015). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aktiva, dan Ukuran Penjualan Terhadap Struktur Modal Pada Bank Pemerintah Kategori Buku 4. *Jurnal EMBA*, 3(2), 896 – 907.
- Natalia, J., dan Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Keterikatan Personil Terhadap Kinerja Personil dan *Turnover Intention* di Hotel D' Season, Surabaya.
- Noor, J. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugraha, D.A., Nadeak, B., Martini, N., dan Suyaman, D.J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 6, No. 1, 2022, 81-93.
- Pandey, S., & David, S. (2016). *A Study of Engagement at Work: What Drives Employee Engagement? European Journal of Commerce and Management Research*. Vol 2, Issue 7.
- Prawirosentono (2016). Kinerja Personil, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. BPFE. Yogyakarta.
- Putri, R.H.B., Ambarsari, F., dan Novianty, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil di PT MNC Sky Vision, Bandung. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 3, 2022.
- Robbins, Stephen P. (2015), Perilaku organisasi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Kumar, S. A. (2017). The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157.
- Risher (2015). *Don't Overlook Frontline Supervisors*. Public Manager, 39 (3): 74 – 76.
- Salwa, A., Darsono, Nurdasila, dan Putra, Roli Ilhamsyah. 2016. Pengaruh Komitmen, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2, No. 1, 58 – 67.

- Sarangi, S., & Vats, Aakanksha. (2015). Role of Emotional Intelligence on *Employee Engagement: A Study Among Indian Professionals*. *International Journal of Business and Management*, 10(6), 224.
- Schaufeli, et. Al. (2013). *Burnout and Engagement in University Students: A Cross National Study*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 33 (5), 464 – 481.
- Sekaran, Uma. (2015). *Research Methods For Bussiness*. Jakarta: Salemba Empat.
- Selfiani, I. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil PT Nutricia Sari Husada Cabang Jambi. *Science of Management and Students Research Journal*, 2(2), Juni 2020.
- Sidhu, H. K., & Adhikari, B. (2012). An Examination of Relationship Between Emotional Intelligence, Emplpyee Engagement, Ethical Ideology, and Job Performance. Ph. D. Thesis., Lovely Professional University.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Thomas, C.H. (2017). *A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test, and Replication*. Department of Management Northern Illinois University.
- Tiyanti, V.J.S. dan Wilujeng, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Personil, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol. 7, No. 1, 2021.
- Wati, Lina Asmara dan Mimit Primyastanto. (2018). *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern*. Malang : UB Press.

LAMPIRAN 1

Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karir

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Pengembangan Karir (X ₁)	Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektifitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upayanya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan Ababneh (2018)	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 Ababneh (2018)	1 – 5	Likert	A1 – A5

LAMPIRAN 2

Operasionalisasi Variabel *Employee Engagement*

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
2.	Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	<i>Employee Engagement</i> adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut. Pandey dan David (2016)	1. Kesempatan karyawan berkembang dalam sisi <i>skill</i> dan teknik 2. Keseimbangan dalam bekerja 3. Hubungan antara atasan dan bawahan 4. Tersedianya sumber daya fisik 5. Penghargaan dan pengakuan 6. Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini 7. Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil 8. Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan 9. Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia 10. Kebanggaan selama bekerja Pandey dan David (2016)	1 – 5	Likert	B1 – B10

LAMPIRAN 3

Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berkaitan dengan capaian diperoleh Karyawan setelah melaksanakan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1. Integritas 2. Kerja sama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik 6. Pengembangan diri dan orang lain 7. Pengelolaan perubahan 8. Pengambilan keputusan (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1 – 5	Likert	C1 – C8

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF

KARAKTERISTIK RESPONDEN

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	55	70,5	70,5	74,5
	PEREMPUAN	23	29,5	29,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50 TAHUN	3	3,8	3,8	3,8
	20-29 TAHUN	28	35,9	35,9	39,7
	30-39 TAHUN	38	48,7	48,7	88,4
	40-49 TAHUN	9	11,6	11,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

STATUS PERKAWINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BELUM MENIKAH	22	28,2	28,2	28,2
	MENIKAH	56	71,8	71,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	22	28,2	28,2	28,2
	SARJANA	44	56,4	56,4	84,6
	PASCASARJANA	9	11,5	11,5	96,1
	DOKTORAL	3	3,9	3,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 5 Tahun	9	11,5	11,5	11,5
	6 – 10 Tahun	17	21,8	21,8	33,3
	11 – 15 Tahun	39	50,0	50,0	83,3
	> 15 Tahun	13	16,7	16,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

R TABEL = 0.222

Correlations						
	TOTALX1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
TOTALX1 Pearson Correlation	1	.665**	.364*	.248	.511**	.465**
Sig. (2-tailed)		.000	.048	.187	.004	.010
N	78	78	78	78	78	78
X1.1 Pearson Correlation	.665**	1	.433*	.400*	.735**	.716**
Sig. (2-tailed)	.000		.017	.029	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78
X1.2 Pearson Correlation	.364*	.433*	1	.729**	.439*	.225
Sig. (2-tailed)	.048	.017		.000	.015	.231
N	78	78	78	78	78	78
X1.3 Pearson Correlation	.248	.400*	.729**	1	.115	.115
Sig. (2-tailed)	.187	.029	.000		.544	.545
N	78	78	78	78	78	78
X1.4 Pearson Correlation	.511**	.735**	.439*	.115	1	.568**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.015	.544		.001
N	78	78	78	78	78	78
X1.5 Pearson Correlation	.465**	.716**	.225	.115	.568**	1
Sig. (2-tailed)	.010	.000	.231	.545	.001	
N	78	78	78	78	78	78

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

Correlations

[illegible]

X2.7	Pearson Correlation	.733**	.437**	.413**	.579**	.426**	.468**	.628**	1	.485**	.483**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.8	Pearson Correlation	.771**	.436**	.463**	.515**	.385**	.514**	.538**	.485**	1	.693**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.9	Pearson Correlation	.747**	.366**	.380**	.446**	.427**	.462**	.533**	.483**	.693**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X2.10	Pearson Correlation	.812**	.466**	.383**	.471**	.451**	.583**	.630**	.540**	.740**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

Correlations

	TOTALY	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
TOTALY Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .761** .000 78	.761** .000 78	.750** .000 78	.718** .000 78	.762** .000 78	.588** .000 78	.714** .000 78	.695** .000 78	.567** .000 78
Y.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.761** .000 78	1 .000 78	.751** .000 78	.546** .000 78	.551** .000 78	.285** .000 78	.496** .000 78	.423** .000 78	.266** .000 78
Y.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.750** .000 78	.751** .000 78	1 .000 78	.583** .000 78	.644** .000 78	.281** .000 78	.449** .000 78	.421** .000 78	.161* .019 78
Y.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.718** .000 78	.546** .000 78	.583** .000 78	1 .000 78	.566** .000 78	.163* .018 78	.839** .000 78	.343** .000 78	.039 .573 78
Y.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.762** .000 78	.551** .000 78	.644** .000 78	.566** .000 78	1 .000 78	.257** .000 78	.434** .000 78	.758** .000 78	.142* .039 78
Y.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.588** .000 78	.285** .000 78	.281** .000 78	.163* .018 78	.257** .000 78	1 .000 78	.097 .161 78	.150* .029 78	.836** .000 78
Y.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.714** .000 78	.496** .000 78	.449** .000 78	.839** .000 78	.434** .000 78	.097 .161 78	1 .000 78	.519** .000 78	.178** .010 78
Y.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.695** .000 78	.423** .000 78	.421** .000 78	.343** .000 78	.758** .000 78	.150* .029 78	.519** .000 78	1 .000 78	.302** .000 78
Y.8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567** .000 78	.266** .000 78	.161* .019 78	.039 .573 78	.142* .039 78	.836** .000 78	.178** .010 78	.302** .000 78	1 .000 78

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

UJI RELIABILITAS

Variabel X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,768	5

Variabel X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	10

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	8

DESKRIPTIF STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	78	3,20	5,00	4,0007	,40292
X2	78	3,00	5,00	3,9217	,39448
Y	78	3,00	5,00	3,9160	,39183
Valid N (listwise)	78				

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,3717	4,2948	4,1923	4,0128	4,1666

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	28,2	28,2	28,3
	3,00	21	26,9	26,9	55,2
	4,00	19	24,4	24,4	79,6
	5,00	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,4	6,4	6,4
	4,00	45	57,7	57,7	64,1
	5,00	28	35,9	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,4	6,4	6,4
	4,00	53	68,0	68,0	74,4
	5,00	20	25,6	25,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	5,1	5,1	5,1
	4,00	58	74,3	75,3	79,4
	5,00	16	20,6	20,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	5,1	5,1	5,1
	4,00	57	73,1	73,1	78,2
	5,00	17	21,8	21,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,3846	3,9358	4,0641	4,2820	3,5897	4,4358	4,0769	3,2307	4,1282	4,0897

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	21	26,9	26,9	26,9
	3,00	22	28,2	28,2	55,1
	4,00	19	24,4	24,4	79,5
	5,00	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	6,4	6,4	6,4
	3,00	16	20,5	20,5	26,9
	4,00	36	46,1	46,1	73,0
	5,00	21	27,0	27,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	15,8	15,8	15,8
	4,00	49	62,8	62,8	78,6
	5,00	17	21,4	21,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	3,8	3,8	3,8
	4,00	50	64,1	64,1	67,9
	5,00	25	32,1	32,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	19	24,3	24,3	24,3
	3,00	12	15,4	15,4	39,7
	4,00	29	37,1	37,1	76,8
	5,00	18	23,2	23,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,3	1,3	1,3
	4,00	42	53,8	53,8	55,1
	5,00	35	55,1	55,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	20	25,6	25,6	25,6
	4,00	32	41,0	41,0	66,6
	5,00	26	33,4	33,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	23	29,5	29,5	29,5
	3,00	24	30,7	30,7	60,2
	4,00	21	27,0	27,0	87,2
	5,00	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	11,5	11,5	11,5
	4,00	50	64,1	64,1	75,6
	5,00	19	24,4	24,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	15,4	15,4	15,4
	4,00	47	60,2	60,2	75,6
	5,00	19	24,4	24,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1410	4,1818	3,6282	4,0390	4,0128	3,3333	3,9871	4,0384

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,5	2,5	2,5
	3,00	7	9,0	9,0	11,5
	4,00	47	60,3	60,3	71,8
	5,00	22	28,2	28,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,4	6,4	6,4
	4,00	55	70,5	70,5	76,9
	5,00	18	23,1	23,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	15	19,2	19,2	19,2
	3,00	15	19,2	19,2	28,4
	4,00	32	41,0	41,0	79,4
	5,00	16	20,6	20,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,5	2,5	2,5
	3,00	12	15,4	15,4	17,9
	4,00	47	60,3	60,3	78,2
	5,00	17	21,8	21,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,5	2,5	2,5
	3,00	11	14,1	14,1	16,6
	4,00	49	62,8	62,8	79,4
	5,00	16	20,6	20,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	28,2	28,2	28,2
	3,00	20	25,6	25,6	53,8
	4,00	24	30,7	30,7	84,5
	5,00	12	15,5	15,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	14,1	14,1	14,1
	4,00	57	73,1	73,1	87,2
	5,00	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y.8

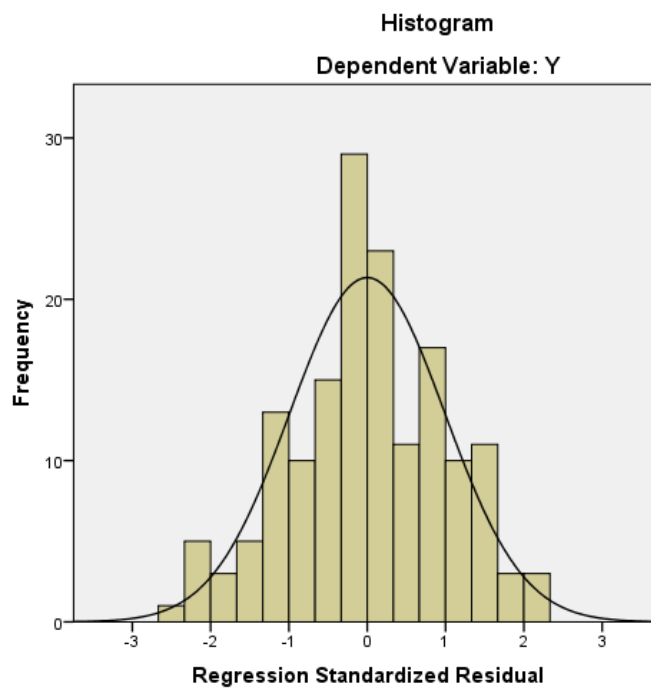
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	14,1	14,1	14,1
	3,00	6	7,7	7,7	21,8
	4,00	30	38,5	38,5	60,3
	5,00	31	26,9	26,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

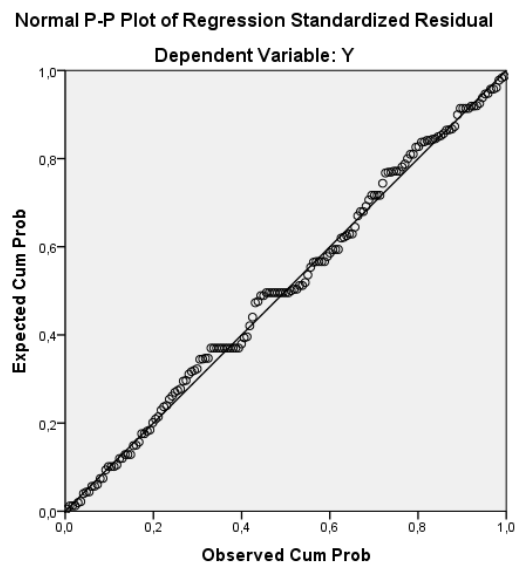
LAMPIRAN 5 HASIL OUTPUT SPSS UNTUK REGRESI

UJI NORMALITAS

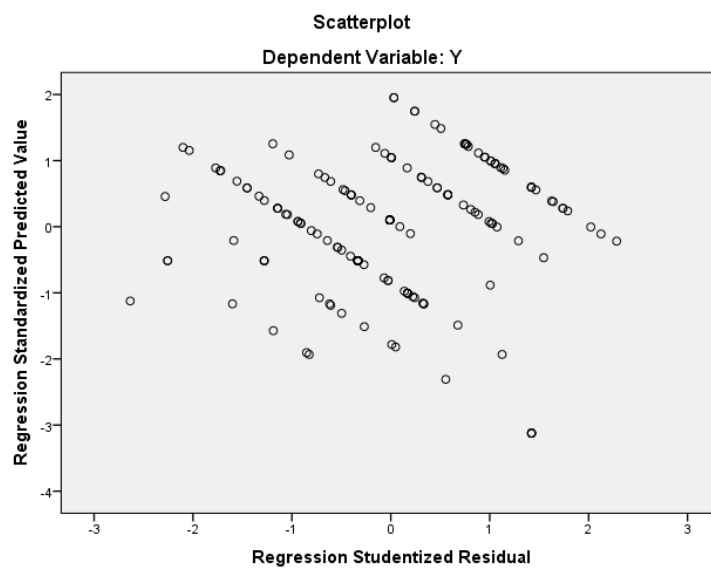
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34673070
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,0109
Test Statistic		,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.





UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir (X1)	,755	1,325
	<i>Employee Engagement</i> (X2)	,755	1,325

Dependent Variable: Kinerja Personil (Y)

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

T TABEL = 1.9908

F TABEL = 3.11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,223	,42650

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement* (X2), Pengembangan Karir (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,072	2	1,536	8,445	,001 ^b
	Residual	9,095	75	,182		
	Total	12,168	77			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement* (X2), Pengembangan Karir (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,034	,664		3,062	,000
	Pengembangan Karir (X1)	,286	,102	,349	2,804	,004
	<i>Employee Engagement</i> (X2)	,429	,093	,544	4,613	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Personil (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir (X1)	,755	1,325
	<i>Employee Engagement</i> (X2)	,755	1,325

a. Dependent Variable: Kinerja Personil (Y)

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PERSONIL BIRO OPERASI POLISI DAERAH ACEH

Kuisisioner ini digunakan untuk pengumpulan data empiris dalam rangka penelitian tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Sesuai dengan judul kuisisioner, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Pengaruh Pengembangan Karir dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Personil Biro Operasi Polisi Daerah Aceh**. Peneliti mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi bagian pertama kuisisioner ini secara lengkap serta memberikan penilaian atas persyaratan-persyaratan di bagian kedua kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

BAGIAN I: DATA DIRI RESPONDEN

Untuk keperluan validitas jawaban kuisisioner dan analisis data, kami memerlukan data mengenai diri Anda sebagai pengisi kuisisioner. Mengingat data ini dapat mempengaruhi keakuratan penelitian ini, peneliti mohon dengan sangat agar diisi dengan sebaik-baiknya. Bagian ini diisi dengan memberikan tanda check list (✓) pada kotak yang sesuai.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ 20 – 29 tahun
- ☐ 30 – 39 tahun
- ☐ 40 – 49 tahun
- ☐ > 50 tahun

3. Status Perkawinan

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah
- ☐ Janda
- ☐ Duda

4. Tingkat Pendidikan

- ☐ SMA
☐ Diploma III
☐ Sarjana (S1)
☐ Pascasarjana (S2)
☐ Doktoral (S3)

5. Masa Kerja

- ☐ 0-5 Tahun
☐ 5-10 Tahun
☐ 10-15 Tahun
☐ > 15 Tahun

BAGIAN II: PERTANYAAN PENELITIAN

Anda diminta memberikan pilihan respon pada pernyataan terkait, dengan menandai check list (✓) pada alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

A. KINERJA PERSONIL

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki integritas tinggi.					
2.	Saya memiliki tingkat kerja sama yang baik.					
3.	Saya memiliki komunikasi yang harmonis dengan para pegawai					
4.	Saya selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal.					
5.	Pelayanan publik yang saya berikan sudah sesuai standar administrasi.					
6.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi.					
7.	Saya mampu mengelola perubahan dengan baik.					
8.	Saya mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi.					

B. PENGEMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dalam berkarir					
2.	Saya memiliki kepedulian para atasan secara langsung					
3.	Saya mendapatkan informasi tentang berbagai peluang promosi					
4.	Saya memiliki minat untuk dipromosikan					
5.	Saya merasakan kepuasan saat bekerja					

C. EMPLOYEE ENGAGEMENT

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki					
2.	Saya menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja					
3.	Saya sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja					
4.	Biro operasi mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung					
5.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi para personil berprestasi					
6.	Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian					
7.	Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil					
8.	Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan peningkatan kemampuan					
9.	Biro Operasi Polda Aceh menempatkan para personil sesuai kemampuan dan keahlian					
10.	Biro Operasi Polda Aceh memiliki para personil yang bangga selama bekerja					

****Terima Kasih Atas Partisipasinya****

N _o	JENIS KELAM	USIA	STATUS	PENDIDIKAN	MASA KERJA	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	Tot ₁	X1	X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	X2,6	X2,7	X2,8	X2,9	X2,10	Tot ₂	X2	Y,1	Y,2	Y,3	Y,4	Y,5	Y,6	Y,7	Y,8	Tot ₃	Y		
1	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	3	3	3	21	3,50	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	3,70	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
2	LAKI-LAKI	20-29 TAHUN	MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
3	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00
4	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	41	4,10	5	5	5	5	5	5	3	3	3	34	4,25
5	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	5	5	5	4	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,80	4	5	5	5	5	5	3	3	3	33	4,13
6	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	3	23	3,83	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37	3,70	3	4	4	4	4	3	4	4	30	3,75	
7	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	35	4,38
8	LAKI-LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	4	4	28	4,67	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	46	4,60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88
9	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47	4,70	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00
10	LAKI - LAKI	>50 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	>15 Tahun	4	5	4	4	4	4	25	4,17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,90	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00
11	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	5	5	4	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	44	4,40	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00	
12	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	4	4	4	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13
13	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
14	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	4	4	4	4	26	4,33	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4,30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
15	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
16	LAKI - LAKI	>50 TAHUN	MENIKAH	DOKTORAL	>15 Tahun	1	1	2	1	1	1	7	1,17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1,00	
17	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	5	5	4	4	5	5	28	4,67	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	42	4,20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4,75	
18	LAKI-LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39	3,90	5	4	4	4	4	4	5	4	4	34	4,25	
19	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	5	5	4	4	5	5	28	4,67	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	34	4,25	
20	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4,70	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75	
21	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4,25
22	LAKI-LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	4	4	5	4	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
23	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
24	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	42	4,20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4,63	
25	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44	4,40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
26	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	4	5	4	4	3	3	23	3,83	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4,10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
27	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	4	5	5	4	4	4	26	4,33	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	4,60	5	4	4	4	4	4	5	4	4	34	4,25
28	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	5	5	4	4	4	26	4,33	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	42	4,20	4	5	5	5	5	4	4	5	5	37	4,63	
29	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	3	4	23	3,83	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
30	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	2,20	2	2	2	2	2	4	2	2	4	20	2,50	
31	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	2	2	2	2	2	2	12	2,00	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	26	2,60	2	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2,25
32	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	3	4	3	4	22	3,67	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
33	LAKI-LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	40	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
34	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
35	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	0 - 5 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,90	4	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3,63	
36	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	4	4	4	5	5	27	4,50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90	5	5	4	4	4	4	5	5	4	36	4,50	
37	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	5	5	5	4	4	4	27	4,50	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46	4,60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
38	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	3	4	4	23	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
39	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	MENIKAH	SMA	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45	4,50	3	3	4	4	4	5	3	3	4	29	3,63	
40	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SARJANA	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	5	5	26	4,33	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4,70	5	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4,63	

41	LAKI-LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SARJANA	6 - 10 Tahun	4	5	4	4	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13		
42	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SARJANA	6 - 10 Tahun	5	5	5	4	4	4	27	4,50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,80	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88	
43	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	39	3,90	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
44	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SARJANA	6 - 10 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25	
45	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3,90	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
46	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4,20	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88
47	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
48	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
49	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	5	4	3	4	24	4,00	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	43	4,30	5	5	4	5	4	5	5	4	37	4,63
50	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	4	4	4	5	5	27	4,50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4,30	4	4	5	5	3	4	4	5	34	4,25
51	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10	4	4	4	4	5	4	4	33	4,13	
52	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	4	4	28	4,67	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4,80	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
53	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	4	4	4	27	4,50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4,50	
54	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	5	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
55	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	4	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
56	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	4	4	5	4	5	27	4,50	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40	4,00	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25
57	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
58	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,80	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25	
59	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	2	1	2	1	1	1	8	1,33	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	16	1,60	1	2	2	1	2	1	1	1	11	1,38
60	LAKI - LAKI	>50 TAHUN	MENIKAH	DOKTORAL	>15 Tahun	4	5	4	4	4	4	25	4,17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	4,70	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4,50
61	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	4,90	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
62	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	>15 Tahun	4	5	5	5	4	4	27	4,50	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45	4,50	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,75
63	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	3,60	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
64	LAKI-LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	3	3	5	26	4,33	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41	4,10	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4,50
65	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	4	4	4	4	4	25	4,17	4	4	5	5	5	3	4	4	5	44	4,40	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13	
66	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
67	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
68	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
69	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	5	5	5	4	4	4	27	4,50	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	4,80	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88	
70	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	5	5	5	4	5	28	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,88	
71	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	11 - 15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
72	LAKI - LAKI	40-49 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	>15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
73	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
74	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35	3,50	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3,63
75	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	4	5	5	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,80	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
76	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		
77	LAKI-LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	>15 Tahun	4	5	4	5	4	4	26	4,33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
78	LAKI - LAKI	>50 TAHUN	MENIKAH	DOKTORAL	>15 Tahun	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00		

TABEL t

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

Tabel F

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78