

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SMKN 1 AL-MUBARKEYA
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

NUR KAMELIA HUSNA
NPM: 1802120206



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

NUR KAMELIA HUSNA
NPM : 1802120206

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SMKN 1 AL MUBARKEYA KABUPATEN ACEH BESAR**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



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

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nur Kamelia Husna
NPM : 1802120206
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SMKN 1 AL MUBARKEYA KABUPATEN ACEH BESAR**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 September 2022



Yang Menyatakan,


Nur Kamelia Husna

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 11 September 2022

Yang Menyatakan . -



Nur Kamelia Husna



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

NUR KAMELIA HUSNA
NPM : 1802120206

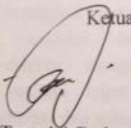
Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SMKN 1 AL MUBARKEYA KABUPATEN ACEH BESAR**

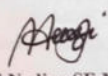
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 27 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

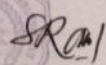
Anggota


Mimasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Aceh

6. Bapak Mimasri, SE.MM. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2018 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juli 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 11
2.1 Landasan Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2 Pengembangan Karir.....	14
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir.....	15
2.1.2.3 Indikator Pengembangan karir.....	16
2.1.3 Motivasi.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	18
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	18
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.3.1 Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.3.3 Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai	23
2.4 Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Waktu	26
3.1.4 Unit Analisis.....	26

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel Penelitian.....	27
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Sumber Data.....	28
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	29
3.5	Teknik Analisis Data.....	31
3.6	Pengujian Data.....	31
3.6.1	Uji Validitas.....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7	Pengujian Hipotesis.....	34
3.7.1	Uji T (Parsial).....	34
3.7.2	Uji F (Simultan).....	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1	Gambaran Umum SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar...	36
4.1.1	Profil SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.....	36
4.1.2	Visi, Misi dan Tujuan.....	37
4.2	Karakteristik Responden.....	38
4.3	Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	41
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	43
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	44
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	45
4.4	Analisis Deskriptif.....	46
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....	46
4.4.2	Variabel Pengembangan Karir.....	48
4.4.3	Variabel Motivasi.....	50
4.5	Pembahasan.....	51
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	51
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	54
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	55
4.6	Implikasi Penelitian.....	56
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Saran.....	57
	DAFTAR PUSTAKA.....	59
	Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	62
	Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner.....	64
	Tabel F,T & R.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Pra Survei terkait Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar..	4
1.2 Data Pra Survei terkait Pengembangan Karir pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar	6
1.3 Data Pra Survei terkait Motivasi di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar	7
2.1 Penelitian sebelumnya	21
3.1 Proses Kegiatan Penelitian.....	26
3.2 Skala Likert	26
3.3 Data Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Kabupaten Aceh Besar Tahun 2022.....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel	30
4.1 Karakteristik Responden	39
4.2 Hasil Uji Validitas	41
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	44
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pengawai	46
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir	48
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi	50
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai.....	51
4.9 Model Summary	53
4.10 Annova.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	45

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA SMKN 1 AL-MUBARKEYA
KABUPATEN ACEH BESAR**

NUR KAMELIA HUSNA
NPM: 1802120206

Pembimbing I : Nadiya, SE., M.Si

Pembimbing II : Mimiasri, SE.MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan secara parsial variabel Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar dan variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kinerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. kinerja pegawai merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut tentang fisik dan psikologi. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi

Pengembangan sistem kinerja pada sebuah organisasi dirasakan sangat perlu, mengingat pegawai yang bekerja sama suatu organisasi memiliki tugas dan fungsi yang sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian setiap pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga kinerja organisasi menjadi semakin baik.

Pegawai memberikan hasil kerja berdasarkan syarat pekerjaan yang ada di dalam Sekolah tempatnya bekerja. Setiap Pegawai harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat memiliki kinerja yang baik. Kinerja Sekolah akan ditentukan oleh elemen yang ada dalam kinerja,

salah satunya yaitu hasil kerja. Hasil kerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, keinginan, jenis kelamin, umur, latar belakang budaya dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan berupa kepemimpinan, sikap rekan kerja, jenis latihan, pengawasan sistem, upah, lingkungan sosial dan faktor lainnya.

Sekolah berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja Pegawai mereka. Pegawai akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan Sekolah. Upaya yang dilakukan oleh Sekolah untuk meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan memberikan penghargaan dan bonus kepada Pegawai yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini dilakukan agar pegawai memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu Sekolah juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi Pegawai yang berkerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya aman dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya yang dilakukan Sekolah akan membuat Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja. Pegawai juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di Sekolah tersebut dibandingkan bekerja di Sekolah lainnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Pegawai diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu dengan bersikap dan

berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai pegawai yang mempunyai Pengembangan Karir yang kurang memadai di banyak Sekolah, hal ini bisa dilihat dari produktivitas yang belum optimal.

Pendidikan dipercaya sebagai alat untuk meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki kemampuan atau skill, sikap hidup yang baik, sehingga dapat bergaul dengan baik di masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan social dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat. Lembaga yang dimaksud adalah sebuah sekolah. Agar bisa mempertahankan eksistensinya, sekolah dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas Sekolahnya karena bagaimanapun bagusya suatu sekolah jika kualitas SDM yaitu Pegawai yang disekolah tersebut memiliki keunggulan dari Kinerjanya. SMKN 1 Al-Mubarkeya merupakan salah satu Sekolah yang ada di Kabupaten Aceh Besar yang bergerak di bidang pendidikan beralamat di Kayee Lee, Kec. Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23230.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada tanggal 15 Mei 2022 dengan mewawancarai sekitar 10 pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar mengenai Variabel Kinerja Pegawai, peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat beberapa fenomena yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal, Kinerja Pegawai akan mempengaruhi kinerja pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar secara keseluruhan. Dimana untuk mencapai visi dan misi, sekolah harus memiliki sumber daya manusia yang kompetitif yang mampu

memberikan kinerja yang baik. Kinerja sekolah akan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari Pegawai. Berikut hasil survei mengenai kinerja Pegawai di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

Tabel 1.1
Data Pra Survei terkait
Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya
Kabupaten Aceh Besar.

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Kualitas	3	2	2	3	0	2,40
2	Kuantitas	0	0	1	5	4	4,30
3	Pelaksanaan tugas	3	5	2	0	0	1,90
4	Tanggung jawab	0	0	2	5	3	4,10
5	Kemandirian	0	1	1	2	6	4,30
Rerata							3.40

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada indikator kuantitas, tanggung jawab dan kemandirian sudah bagus. namun pada indikator kualitas dan pelaksanaan tugas masih menjadi masalah bagi kinerja karyawan pegawai di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar, beberapa hal seperti para pegawai belum bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan dan masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaan masih harus diperbaiki oleh SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

Meskipun tidak semua pegawai memiliki kebiasaan tersebut, namun efeknya sangat menghambat peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini pentingnya untuk meningkatkan dan memperbaiki sistem penilaian kinerja pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar, sehingga budaya organisasi yang diterapkan

dilingkungan kantor dapat terwujud dengan mengedepankan sikap dan praktek pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Pengembangan Karir dan Motivasi dari Pegawai.

Pengembangan Karir merupakan upaya Sekolah dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Sekolah. Pengembangan karir yang efektif merupakan suatu proses yang hidup dan suatu proses yang berkembang dan berubah mengikuti organisasi yang semakin fleksibel. Pengembangan karir bukanlah sesuatu yang statis dan tetap, dan oleh Karena itu harus dikaji secara kontinyu dan dikembangkan secara terus menerus.

Pengembangan karir pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh organisasi, Sekolah, maupun lembaga-lembaga pemerintahan, tak terkecuali pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Hal ini dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan dalam dunia pendidikan yang semakin ketat. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai didalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi tersebut tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir bagi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berikut Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 10 Pegawai di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar tentang Pengembangan Karir.

Tabel 1.2
Data Pra Survei terkait
Pengembangan Karir pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh
Besar

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Kebutuhan karir	0	1	2	2	5	4,10
2	Dukungan Instansi dalam bentuk moril	4	5	1	0	0	1,70
3	Perlakuan yang adil dalam berkarir	1	3	1	4	1	3,20
4.	Informasi karir	0	1	2	2	5	4,10
5	Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat	3	4	1	1	1	2,30
Rerata							3,80

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Survei awal yang dilakukan Penulis tahun 2022 pada Pegawai di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar tentang pengembangan karir pada indikator kebutuhan karir dan informasi kari sudah baik. Namun pada beberapa indikator lain seperti dukungan Instansi dalam bentuk moril, perlakuan yang adil dalam berkarir dan penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat belum maksimal diterapkan, proses Pengembangan Karir di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar di peroleh keterangan bahwa pengembangan karir yang terjadi adalah belum berjalan dengan baik sesuai prosedur yang ada, salah satu contoh konkrit yang ditemui, ada pegawai yang memiliki kemampuan lebih dan keahlian, bahkan punya masa kerja yang sudah cukup lama, tetapi tidak memiliki jabatan dan hanya menjadi staf biasa. Dengan demikian hal ini menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Karena semua pegawai memiliki hak yang sama untuk di promosikan apabila memenuhi kriteria dan aturan yang berlaku, bukan berdasarkan kenalan, garis keturunan, dan ikatan

emosional lainnya.

Selain Pengembangan Karir, untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktivitas Sekolah dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan adanya Motivasi pada pegawai. Karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari Sekolah itu. Motivasi mengacu pada dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Berikut Pra Survei terkait Motivasi di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar:

Tabel 1.3
Data Pra Survei terkait
Motivasi di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Kebutuhan Fisiologis	3	5	2	0	0	1,93
2	Kebutuhan Keamanan	0	0	1	5	4	4,30
3	Kebutuhan Sosial	0	0	2	5	3	4,10
4	Peluang untuk Maju	0	1	1	2	6	4,30
5	Pekerjaan yang menantang	5	1	3	1	0	2,00
Rerata							3,32

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 10 Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar tentang Motivasi di peroleh bahwa pada indikator kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan peluang untuk maju sudah baik. Namun beberapa indikator seperti kebutuhan fisiologis dan pekerjaan yang menantang belum maksimal dirasakan oleh Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar sehingga bisa menurunkan Motivasi kerja yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka Sekolah akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar?
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar?
3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Kabupaten Aceh Besar

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/Sekolah lainnya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Sekolah baik Pemerintah atau Swasta dalam mengambil keputusan tentang Pengembangan Karir dan Motivasi khususnya dalam hal Kinerja Pegawai di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dapat digunakan sebagai pertimbangan Sekolah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Pegawai), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Malthis (2019:56) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target

atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Tiffin, dan Cornick. (2017:45), Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi Pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja Pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Pegawai atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Pegawai.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2019: 7) “Kinerja Pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut. Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

1. Menurut Robbins (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:
 - a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b. Nilai, sikap dan Profesionalisme.
 - c. Komitmen
 - d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e. Motivasi.

2. Menurut Prawirosentono (2019:42), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja Pegawai. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.
3. Pendapat lain disampaikan Wirawan (2018: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:
 - a. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
 - b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
 - c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegera (2017: 69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas,
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,

Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

5. Kemandirian,

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2019: 264)

Menurut Singodomedjo (Sutrisno, 2017:160), karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Gibson et al. (dalam Sutrisno, 20017:161) menyatakan bahwa karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar.

Menurut Feldam et al. (Moekijat, 2018:4), istilah karir dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Istilah karir tidak hanya berhubungan dengan individu yang mempunyai pekerjaan yang statusnya tinggi atau yang mendapat kemajuan cepat. Karir menunjukkan rangkaian atau urutan pekerjaan / jabatan yang dipegang oleh orang-orang selama riwayat pekerjaannya, tidak pandang tingkat pekerjaan atau tingkat organisasinya.
- 2) Istilah karir tidak lagi hanya menunjukkan perubahan pekerjaan gerak vertikal tetapi sekarang banyak gerakan karir secara horizontal dan kadang-kadang kebawah. Meskipun sebagian besar pegawai masih berusaha mencapai kemajuan, akan tetapi banyak orang yang menolak pekerjaan yang lebih berat tanggung jawabnya dan memilih untuk tetap dalam jabatan yang sekarang dipegangnya dan disukainya.
- 3) Istilah karir tidak lagi mempunyai arti yang sama dalam suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Sekarang terdapat fakta-fakta bahwa kian lama kian banyak individu yang mengalami banyak karir, jalur-jalur karir yang mengandung dua atau tiga bidang yang berlainan dan dua atau tiga organisasi.

- 4) Tidak ada anggapan lagi bahwa organisasi dapat mengendalikan karir individu secara sepihak. Untuk memelihara pegawai yang dihargai organisasi maka organisasi juga harus lebih tanggap terhadap tuntutan-tuntutan individu dan kebutuhan pegawai-pegawai. Terdapat lebih banyak tekanan pada perencanaan dan kurang melihat pada sesuatu yang menghasilkan baik pada pihak individu maupun organisasi.

Menurut Tiffin, (2017:93), yang mempengaruhi karir adalah keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir dan peran pegawai itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2018) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

a. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara karyawan dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

b. Personalitas Karyawan

Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir karyawan seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Karyawan yang apatis akan sulit dibina, karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. Karyawan yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

- c. Faktor-faktor Eksternal
Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Karyawan yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.
- d. *Politicking* dalam Organisasi
Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.
- e. Sistem Penghargaan
Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif.
- f. Jumlah Karyawan
Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.
- g. Ukuran Organisasi
Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.
- h. Kultur Organisasi
Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.
- i. Tipe Manajemen
Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2019:209) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan karir
Membantu para Pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Dukungan Instansi dalam bentuk moril
Instansi memberikan umpan balik terhadap kinerja, yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja Pegawai untuk mengisi posisi jabatan / karir yang disediakan oleh Instansi.
- 3) Perlakuan yang adil dalam berkarir.
Memberikan kesempatan berkarir kepada Pegawainya untuk mengembangkan dirinya
- 4) Informasi karir
Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai Pegawai untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat
Penempatan Pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagai mana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2017:141).

Menurut Robbins (2019:43) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

“Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Seorang pegawai dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang.

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya

2.1.3.2 Faktok-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor motivasi instrinsik yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor motivasi ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor *internal* dan faktor *eksternal* dari seseorang menurut Sutrisno, (2017 :124) antara lain:

1. Faktor *internal*
Yaitu meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor *eksternal*
Yaitu meliputi kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Robbins, 2019:128). Indikator dalam Motivasi Kerja adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan Keamanan
Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kebebasan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan
3. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Peluang untuk Maju
Salah satu motivasi pegawai adalah mempunyai keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan dan mendapatkan karir yang baik di masa depan
5. Pekerjaan yang menantang
Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berminat untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang, Namun dari beberapa indikator yang telah disajikan dalam penelitian ini ada 2 indikator dari variabel Motivasi yang masih perlu untuk diperbaiki atau ditingkatkan lagi yaitu rasa empati dan keterampilan sosial.

Kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.

Penelitian yang dilakukan Yusuf Ardiansyah (2018), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Pengembangan Karir (X_1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang mana $t_{hitung} (4,692) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara serempak motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizanatul Fuad (2020), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan berjumlah 96 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah :(1) Terdapat pengaruh secara serempak pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017).	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang	• Kinerja Pegawai • Motivasi	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Yusuf Ardiansyah , (2018),	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja pegawai	• Motivasi • Pengembangan Karir • Kinerja Pegawai	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Muhammad Andi Prayogi , (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Pengembangan Karir (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	• Kinerja Pegawai • Pengembangan Karir	• Variabel Disiplin kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). Rani Setyaningrum (2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel dominan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kesadaran diri	• Kinerja Pegawai • Motivasi	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Rizanatul Fuad (2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas, pendidikan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit RK Charitas Palembang.	• Pengembangan Karir • Motivasi • Kinerja Pegawai	• Lokasi Penelitian • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karir sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai didalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila organisasi tidak melakukan pengembangan karir maka organisasi tersebut tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir bagi sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengembangan Karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang

berhubungan selama hidup seseorang dalam meningkatkan kinerja (Yusuf Ardiansyah, 2018:35).

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi seorang pegawai dalam sebuah Instansi merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas dan Kinerja pegawai, Pegawai- yang memiliki motivasi yang harus dikelola oleh Instansi dengan baik dan sistem manajemen yang baik pula. Motivasi mengacu pada dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang memunculkan *antusiasme* dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu, Motivasi kerja yang baik akan memberikan peningkatan kinerja Pegawai yang nyata.(Setyaningrum, 2018).

2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

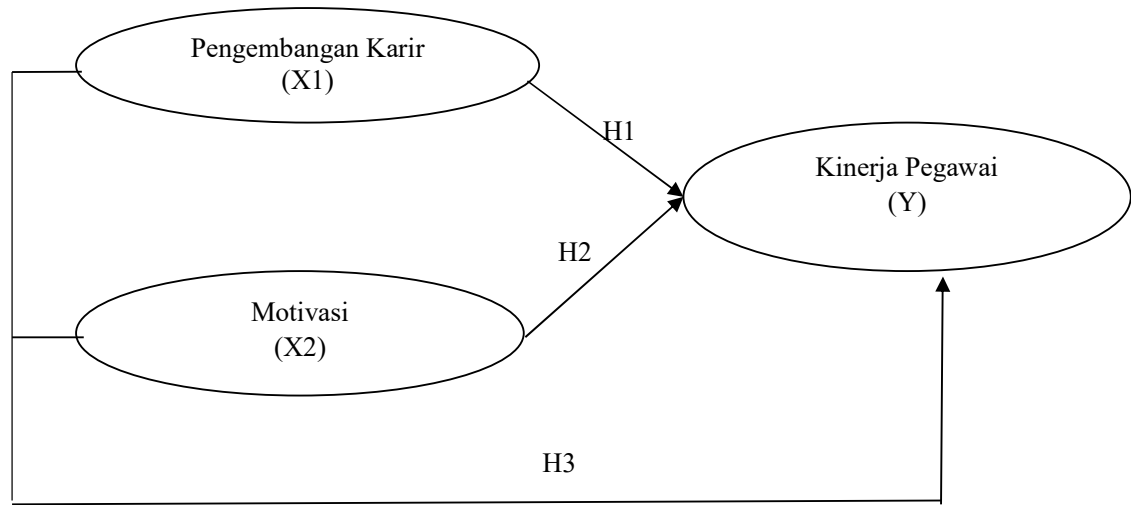
Pengembangan Karir dan Motivasi merupakan salah satu modal utama dalam perusahaan atau Instansi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah Pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah , (2018), dimana menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu

dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen).

Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

H₂ : Diduga Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

H₃ : Diduga Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan penelitian (Arikunto, 2019:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap variabel dependen kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkaya Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2017:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal 15 Mei 2022 sampai dengan selesai, berikut tabel proses kegiatan penelitian:

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	Bulan			
		Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pengamatan dan Observasi				
2	Tahap Penyusunan Proposal				
3	Tahap Perijinan				
4	Tahap Pengumpulan Data				
5	Tahap Analisis Data				

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, 2019

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 32 orang Pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berikut tabel jumlah SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar:

Tabel 3.3
Data Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Kabupaten Aceh Besar
Tahun 2022

No	Departemen atau Bagian	Jumlah Pegawai
1	Guru PNS	25
2	Bagian Tata Usaha dan Umum	7
TOTAL		32

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden di SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2017:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Manajemen Talenta, Motivasi, terhadap kinerja Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2017:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Pengertian Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2017:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi

variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kemandirian (Mangkunegara, 2017:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Pengembangan Karir (XI)	Pengembangan Karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2019: 264)	1. Kebutuhan karir 2. Dukungan Instansi dalam bentuk moril 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir 4. Informasi karir 5. Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat Riva'i (2019:209)	1-5	Likert	B1-B5
3	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. “Motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Robbins (2019:43)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Peluang untuk Maju 5. Pekerjaan yang menantang (Robbins, 2019:128.	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2017:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

X1 : Pengembangan Karir

X2 : Motivasi

e : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2019:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulangulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2019:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2017:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-est) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Kinerja Pegawai :

3.7.1. Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

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

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

H_{o1} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN

1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

Ha1 : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

Ho2 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

Ha2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

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

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

Ho3 : Pengembangan Karir dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

Ha3 : Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

4.1.1 Profil SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

SMK Negeri 1 Al-Mubarkeya Ingin Jaya berada di Komplek Perumahan Kuwait Gampong Kayee Lee jalan Asrama Rider Kecamatan Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar 1,3 Km dari bundaran Lambaro. Bangunan sekolah ini diserahkan dari Bulan Sabit Merah Kuwait kepada Pemerintah Daerah Aceh Besar pada tanggal 22 Agustus 2013 dengan nomor pendiriannya 254 Tahun 2014 dan mulai beroperasi pada saat penerimaan siswa baru perdana pada bulan Mei 2014 dengan nama SMK Negeri 1 Al-Mubarkeya Ingin Jaya. Sekolah ini merupakan sekolah kejuruan yang termuda dari tujuh SMK yang ada di kabupaten Aceh Besar, dengan kepala sekolah atas nama Baihaqi, S. Pd, M. Pd dengan Surat Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Besar tanggal 22 Mei 2014 dengan nomor SK 166 Tahun 2014.

Tahun pelajaran 2014/2015 SMK Negeri 1 Al-Mubarkeya Ingin Jaya Aceh Besar menerima sebanyak 95 siswa yang terbagi ke dalam 3 jurusan dengan 4 rombongan belajar. Jurusan Teknik Gambar Bangunan (TGB) sebanyak 20 siswa, Jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ-1) sebanyak 41 siswa, dan Jurusan Akuntansi sebanyak 31 orang. SMK Negeri 1 Al-Mubarkeya Ingin Jaya kini memiliki guru sebagai tenaga pendidik sebanyak 21 orang dan tenaga administrasi sekolah sebanyak 3 orang dengan rincian 25 guru PNS dan 7 orang non PNS sedangkan jumlah Bagian Administrasi/Tata Usaha dan Umum sebanyak 7 orang.

Sekolah ini belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai masih dalam tahap penyelesaian bangunan, hanya memiliki 6 ruang belajar, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang wakil kepala sekolah sekaligus merangkap ruang tata usaha, 1 ruang guru, 1 ruang UKS, 1 ruang perpustakaan tanpa ada buku, 1 ruang komputer dengan fasilitas 20 buah computer, 1 ruang Aula, 2 kamar WC guru, 4 kamar WC siswa, 2 ruang gudang, 1 rumah untuk penjaga sekolah, dan 1 kantin.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan

Visi :

Mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Cerdas, Terampil dan Islami Dalam Menghadapi Era Global.

Misi :

- Melaksanakan proses pembelajaran oleh tenaga professional dengan pendekatan kearifan lokal, keimanan dan ketaqwaan.
- Mendidik dan melatih siswa yang terampil dengan teknologi informatika sesuai dengan program keahliannya.
- Mendidik dan melatih siswa yang terampil dalam berdaya saing menghadapi pasar global.
- Menyelenggarakan pembelajaran dengan menumbuhkembangkan berfikir aktif dan kreatif dalam memecahkan masalah.
- Menyelenggarakan proses pembelajaran melalui pola kemitraan dengan dunia usaha dan industri.

TUJUAN :

- Tahun 2014 siswa memiliki Pengembangan Karir penguasaan konsep untuk

seluruh mata pelajaran secara komprehensif dan benar sehingga mampu berkompetisi ditingkat nasional dan tahun 2012 mampu berkompetisi di tingkat internasional

- Tahun 2014 siswa mampu menggunakan Bahasa Inggris sebagai alat komunikasi untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas
- Tahun 2014 siswa mampu membangun kebiasaan yang aktif untuk mencari informasi menggunakan teknologi informasi.
- Tahun 2014 sekolah memiliki sarana dan prasarana penunjang PBM yang lengkap.
- Tahun 2014 sekolah memiliki guru dan tenaga pendukung yang handal untuk mendukung seluruh manajemen sekolah.
- Sekolah memiliki hubungan kemitraan yang baik dengan seluruh warga sekolah, stake holders dan instansi serta institusi pendukung pendidikan lainnya.
- Siswa memiliki, mengaplikasikan dan meningkatkan nilai-nilai ketuhanan serta nilai-nilai kehidupan yang bersifat universal dalam kehidupannya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status perkawinan, Pendidikan dan Penghasilan perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	20	62,5
	- Wanita	12	37,5
Jumlah		32	100,0
2	Usia		
	- < 20 tahun	2	6,3
	- 20-29 tahun	14	43,6
	- 30-39 tahun	5	15,6
	- 40-49 tahun	9	28,1
	- > 50 tahun	2	6,3
Jumlah		32	100,0
3.	Status Perkawinan		
	- Kawin	23	71,9
	- Belum Kawin	9	28,1
Jumlah		32	100,0
4.	Pendidikan		
	- SMU/SMA	2	6,3
	- Diploma	7	21,9
	- Sarjana	23	71,8
Jumlah		32	100,0
5	Penghasilan rata-rata perbulan		
	- < Rp 1.000.000		
	- Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000	5	15,6
	- Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000	3	9,4
	- Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000	22	68,8
	- > Rp. 5.000.000	2	6,2
Jumlah		32	100,0

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 20 responden atau 62,5%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 12 responden atau 37,5%.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 92 responden atau 6,3%, kemudian yang berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 14 responden atau 43,6%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 15,6%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 28,1% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 2 responden atau 6,3%.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 9 responden atau 28,1% belum kawin dan sebanyak 23 responden atau 71,9% sudah kawin.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden terakhir SMU/SMA sebanyak 2 responden atau 6,3%, sebanyak 7 responden atau 21,9%, berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 23 responden atau 71,8% berpendidikan terakhir Sarjana.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 15,6% dengan penghasilan antara Rp 1.000.000-Rp. 3.000.000, sebanyak 3 responden atau 9,4% dengan penghasilan antara Rp 3.100.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 22 responden atau 68,8% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000, dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 5.000.000 sebanyak 2 responden atau 6,2%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,349. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Keterangan
1	A1	0,438	0,349	Valid
2	A2	0,737		
3	A3	0,698		
4	A4	0,696		
5	A5	0,700		
6	B1	0,622		Valid
7	B2	0,536		
8	B3	0,719		
9	B4	0,459		
10	B5	0,617		
11	C1	0,483		Valid
12	C2	0,841		
13	C3	0,822		
14	C4	0,606		
15	C5	0,410		

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,845	Handal
2.	Pengembangan Karir (X1)	5	0,807	Handal
3.	Motivasi (X2)	5	0,818	Handal

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen,

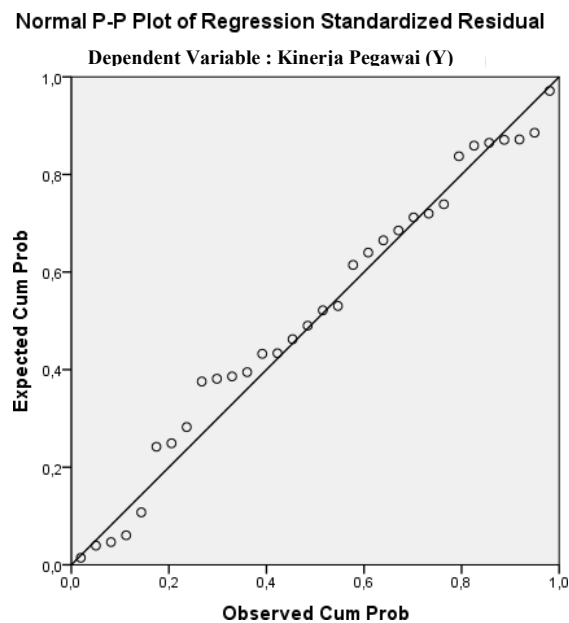
diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Pengembangan Karir dan Motivasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	,957	1,045	Non Multikolinieritas
Motivasi	,957	1,045	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

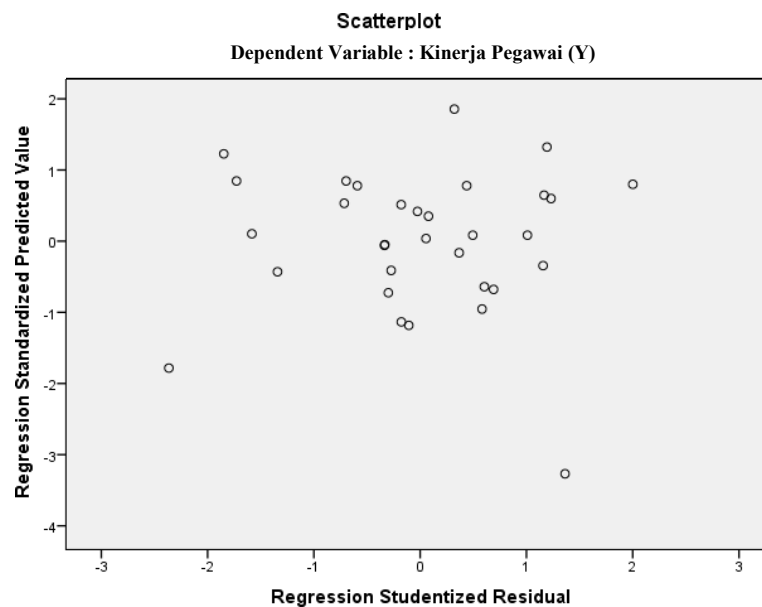
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada

penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



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

heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Pengembangan Karir (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	1	3,1	3	9,4	21	65,6	7	21,9	4,06
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	1	3,1	3	9,4	4	12,5	17	53,1	7	21,9	3,81
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	3,1	4	12,5	10	31,3	13	40,6	4	12,5	3,47
5	Adanya sikap mandirian pegawai dalam bekerja terhadap Sekolah	1	3,1	3	9,4	9	28,1	15	46,9	4	12,5	3,56
Rerata												3,76

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan indikator pertama mengenai variabel kinerja Pegawai yaitu Responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,06, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada Responden pada waktu tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 3,81, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rata-rata sebesar 3,88, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,47, artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. kemudian Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap sekolah dengan nilai rata-rata sebanyak 3,56, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai rerata sebesar 3,76, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kinerja Pegawai.

4.4.2 Variabel Pengembangan Karir

Penjelasan responden tentang variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kebutuhan karir dalam SMKN 1 Al-Mubarkeya sangat transparan dan terbuka	2	6,3	2	6,3	3	9,4	17	53,1	8	25,0	3,84
2	SMKN 1 Al-Mubarkeyaselalu memberi Dukungan dalam bentuk moril kepada pegawai untuk mengisi jabatan yang ada	2	6,3	2	6,3	6	18,8	17	53,1	5	15,6	3,66
3	Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir	1	3,1	3	9,4	5	15,6	18	56,3	5	15,6	3,72
4	SMKN 1 Al-Mubarkeyaselalu memberikan informasi kepada pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.	1	3,1	2	6,3	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3,97
5	SMKN 1 Al-Mubarkeya dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki	1	3,1	2	6,3	4	12,5	18	56,3	7	21,9	3,88
Rata-rata												3,81

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan indikator pertama mengenai variabel Pengembangan Karir yaitu Kebutuhan karir dalam SMKN 1 Al-Mubarkeya sangat transparan dan terbuka dengan nilai rata-rata sebesar 3,84,

artinya rata-rata responden menyatakan setuju. SMKN 1 Al-Mubarkeya selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada pegawai untuk mengisi jabatan yang ada dengan nilai rata-rata sebesar 3,66, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir dengan nilai rata-rata sebesar 3,72, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. SMKN 1 Al-Mubarkeya selalu memberikan informasi kepada pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai dengan nilai rata-rata sebesar 3,97, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kemudian SMKN 1 Al-Mubarkeya dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki dengan nilai rata-rata sebanyak 3,88, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai nilai rerata sebesar 3,81, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Pengembangan Karir.

4.4.3 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0	0	3	9,4	11	34,4	14	43,8	4	12,5	3,59
2	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini	0	0	0	0	8	25,0	19	59,4	5	15,6	3,91
3	Saya merasa senang dengan kebutuhan sosial ditempat saya bekerja	1	3,1	3	9,4	11	34,4	11	34,4	6	18,8	3,56
4	Di SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai mempunyai peluang untuk maju	1	3,1	5	15,6	6	18,8	17	53,1	3	9,4	3,50
5	Setiap pengawai menguasai pekerjaan di bidang masing-masing.	1	3,1	3	9,4	5	15,6	20	62,5	3	9,4	3,66
Rata-rata												3,64

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan indikator yang pertama mengenai variabel Motivasi yaitu Gaji responden cukup untuk memenuhi kebutuhan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,59, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa aman dengan pekerjaan responden saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,91, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden merasa senang dengan kebutuhan sosial ditempat

responden bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,56, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Di SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai mempunyai peluang untuk maju dengan nilai rata-rata sebesar 3,50, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Kemudian Setiap pegawai menguasai pekerjaan di bidang masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 3,66, artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai rerata sebesar 3,64, artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Motivasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada
SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,150	0,489	0,307	2,045	0,761
Pengembangan Karir (X_1)	0,752	0,098	7,698	2,045	0,000
Motivasi (X_2)	0,202	0,89	2,269	2,045	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,150 + 0,752X_1 + 0,202X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah

sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,150 artinya bila mana Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar, adalah sebesar 0,150 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,752. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pengembangan Karir secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar sebesar 75,2% dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,202. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar sebesar 20,2% dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 75,2%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan

melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,844 ^a	0,712	0,692	0,39914

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Pengembangan Karir (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 84,4%. Artinya faktor Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,692 artinya bahwa sebesar 69,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 30,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, Komunikasi, kepemimpinan dan profesionalisme.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8 nilai t_{hitung} (7,698) lebih besar dari t_{tabel} (2,045), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel Pengembangan Karir berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

2. Pengaruh Motivasi (X_2)

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,269 dan nilai signifikansi 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,045. oleh karena t_{hitung} (2,269) lebih besar dari t_{Tabel} (2,045) maka H_{a2} diterima dan H_{o2}

ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar, artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	FTabel	Sig
Regresion	11,439	2	5,719	35,900	3,295	0,000 ^a
Residuan	4,620	29	0,159			
Total	16,059	31				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,900 dengan signifikasi 0,009, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,295. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka $F_{hitung} (35,900) > F_{table} (3,295)$. Keputusannya adalah H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Ardiansyah, (2018) dan Rizanatul Fuad (2020). karena variabel independen pengembangan karir dan motivasi yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Implikasi dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir sangat penting bagi instansi pemerintah, dengan adanya pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena faktor tersebut langsung berhubungan dengan semangat pekerjaan yang akan dilakukan pegawai, semakin tinggi karir seorang maka akan semakin baik seseorang dalam bekerja. dengan demikian jika pengembangan karir dapat diterapkan dengan baik pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar maka kinerja pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar akan semakin baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Selanjutnya motivasi juga akan meningkatkan kinerja pegawai, motivasi sangat penting akan kelangsungan dan kelancaran instansi, karena dengan adanya motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dan motivasi perlu ditingkatkan agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan akan meningkatkan kinerja SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.
3. Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar

5.2 Saran

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

1. Kinerja pegawai pada pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar umumnya sudah pada kategori baik. namun tentunya pihak sekolah harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak sekolah harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

2. Diharapkan kepada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap pegawainya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada pegawai tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan pegawai akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh pegawai untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan.
3. SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar agar dapat meningkatkan motivasi dengan melakukan berbagai upaya yang dapat memotivasikan pegawai untuk selalu bersikap baik dan positif dalam menyelesaikan tugas.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti pada objek yang sama, hendaknya juga memasukkan unsur lain selain dari variabel yang telah dibahas mengenai Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Al-Mubarkeya Kabupaten Aceh Besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Ahmad Nastir (2019), *Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang*
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2019). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armiyanti, E.O. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kecenderungan Perilaku Delinkuen Pada Remaja*. Psikovidya, Volume:12. 1-10.
- Daniel. (2017). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa:Widodo, A.T. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman,.(2017). *Pengembangan Karir dan Pemimpin Transformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Henry, Simamora, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Janawi. (2017). *Pengembangan Karir Guru Citra Guru Profesional*. Bangka : Shiddiq Press.
- Malthis (2019). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muh. (2019). *“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar

- Miftahun dan Sugiyanto. (2018). *Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja*. Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109
- Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang*
- Mimiasri, F., & Idris, S. (2019). *The influence of participative leadership and teamwork on employee job satisfaction and its impact on organizational performance at the university of muhammadiyah aceh, province of aceh, indonesia*. International Journal of Social Science and Economic Research, 4(7), 5077-5098.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Prawirosentono, Suryadi. (2019). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rani Setyaningrum (2019) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*
- Rivai, Veithzal (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*
- Riznatul Fuad (2020), *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan*.
- Robbins, S. P., (2019), *Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*
- Ronodipuro dan Husnan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2017), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, Nugroho J. (2019). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Sunyoto, Danang. (2019). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru

- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Tiffin, dan Cornick. (2017). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2017). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusuf Ardiansyah (2018), *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan*

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMKN 1 AL-MUBARKEYA KABUPATEN ACEH BESAR

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 30-39 Tahun ☐ 40-49 Tahun
☐ 20-29 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
4. Status Perkawinan ☐ Kawin ☐ Belum Kawin
5. Pendidikan : ☐ SMU/SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Penghasilan : ☐ $\leq 1.000.000$ ☐ 3.100.000 - 4.000.000
☐ 1.000.000- 3.000.000 ☐ 4.100.000 - 5.000.000
☐ 5.000.000

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya sikap mandirian pegawai dalam bekerja terhadap Sekolah					

B. Pengembangan Karir (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebutuhan karir dalam SMKN 1 Al-Mubarkeya sangat transparan dan terbuka					
2	SMKN 1 Al-Mubarkeyaselalu memberi Dukungan dalam bentuk moril kepada pegawai untuk mengisi jabatan yang ada					
3	Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir					
4	SMKN 1 Al-Mubarkeyaselalu memberikan informasi kepada pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.					
5	SMKN 1 Al-Mubarkeya dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki					

C. Motivasi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
2	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasa senang dengan kebutuhan sosial ditempat saya bekerja					
4	Di SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai mempunyai peluang untuk maju					
5	Setiap pegawai menguasai pekerjaan di bidang masing-masing.					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

No	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	2	1	2	1	3	4	4	4	4	2	3,60	4	4	2	2	4	3,20	4	4	4	4	4	4,00
2	1	2	2	1	2	4	4	4	2	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	2	3	3	2	4	2,80
3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	2	4	3,20
4	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3,60	2	4	3	4	4	3,40
5	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3,40	3	4	4	4	3	3,60	3	4	2	3	4	3,20
6	1	1	2	1	2	4	5	4	3	3	3,80	4	3	3	5	4	3,80	3	4	3	4	5	3,80
7	2	2	2	1	2	4	5	4	4	4	4,20	5	4	4	3	4	4,00	3	4	3	2	4	3,20
8	1	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3,00	5	2	4	5	3	3,80	3	3	2	3	1	2,40
9	1	2	2	1	2	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	4	3,80	3	4	3	2	4	3,20
10	1	4	1	3	4	5	5	5	4	4	4,60	5	4	4	4	5	4,40	4	4	3	2	4	3,40
11	2	2	2	1	2	4	3	4	3	4	3,60	4	4	3	3	4	3,60	4	3	1	1	3	2,40
12	1	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4	4,40	3	3	3	3	3	3,00
13	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	3	3,80
14	2	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	4	4	4,60
15	1	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	5	5	5	4	4,60	4	5	5	4	4	4,40
16	2	3	1	3	4	2	2	2	2	1	1,80	2	2	2	5	2	2,60	3	3	3	3	2	2,80
17	1	1	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	3	3,80
18	2	2	2	1	2	5	4	4	3	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
19	2	1	2	1	2	3	3	5	3	2	3,20	3	3	3	3	5	3,40	2	3	2	4	4	3,00
20	2	2	2	1	2	5	1	1	1	3	2,20	1	3	1	1	1	1,40	3	3	3	3	2	2,80
21	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80
22	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	4	3	3	4	2	3,20
23	2	4	1	3	4	4	2	4	2	3	3,00	4	1	3	2	4	2,80	4	4	4	4	4	4,00
24	2	2	2	1	2	4	4	2	4	3	3,40	4	3	2	4	2	3,00	4	4	4	3	4	3,80
25	2	5	1	3	5	4	5	5	4	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40	3	4	4	4	4	3,80
26	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
27	2	1	2	1	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	3	4,00
28	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3,20	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00
29	2	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3,60	2	3	4	4	4	3,40	5	5	5	5	5	5,00
30	1	1	2	1	2	4	4	3	2	2	3,00	1	1	4	4	3	2,60	3	5	5	5	5	4,60
31	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3	3,60	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00
32	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	20	62,5	62,5	62,5
	Wanita	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	6,3	6,3	6,3
	20-29 tahun	14	43,8	43,8	71,9
	30-39 tahun	5	15,6	15,6	87,5
	40-49 tahun	9	28,1	28,1	28,1
	> 50 tahun	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	23	71,9	71,9	71,9
	Belum kawin	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU	2	6,3	6,3	6,3
	Diploma	7	21,9	21,9	21,9
	Sarjana	23	71,9	71,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.100.000-Rp 3.000.000	5	15,6	15,6	15,6
	Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000	3	9,4	9,4	9,4
	Rp 4.100.000 – Rp 5.000.000	22	68,8	68,8	68,8
	> Rp 5.000.000	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

Responden memiliki kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,1	3,1	3,1
	KS	3	9,4	9,4	12,5
	S	21	65,6	65,6	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	4	12,5	12,5	25,0
	S	17	53,1	53,1	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	4	12,5	12,5	15,6
	KS	10	31,3	31,3	46,9
	S	13	40,6	40,6	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Adanya sikap mandiri pegawai dalam bekerja terhadap Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	9	28,1	28,1	40,6
	S	15	46,9	46,9	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Pengembangan Karir (X1)

Kebutuhan karir dalam SMKN 1 Al-Mubarkeya sangat transparan dan terbuka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,3	6,3	6,3
	TS	2	6,3	6,3	12,5
	KS	3	9,4	9,4	21,9
	S	17	53,1	53,1	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

SMKN 1 Al-Mubarkeyaselalu memberi Dukungan dalam bentuk moril kepada pegawai untuk mengisi jabatan yang ada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6,3	6,3	6,3
	TS	2	6,3	6,3	12,5
	KS	6	18,8	18,8	31,3
	S	17	53,1	53,1	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pada SMKN 1 Al-Mubarkeya setiap pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	5	15,6	15,6	28,1
	S	18	56,3	56,3	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

SMKN 1 Al-Mubarkeyaselalu memberikan informasi kepada pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	3	9,4	9,4	18,8
	S	17	53,1	53,1	71,9
	SS	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

SMKN 1 Al-Mubarkeya dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	2	6,3	6,3	9,4
	KS	4	12,5	12,5	21,9
	S	18	56,3	56,3	78,1
	SS	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi (X2)

Gaji responden cukup untuk memenuhi kebutuhan responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9,4	9,4	9,4
	KS	11	34,4	34,4	43,8
	S	14	43,8	43,8	87,5
	SS	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Responden merasa aman dengan pekerjaan responden saat ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	25,0	25,0	25,0
	S	19	59,4	59,4	84,4
	SS	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Responden merasa senang dengan kebutuhan sosial ditempat responden bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	11	34,4	34,4	46,9
	S	11	34,4	34,4	81,3
	SS	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Di SMKN 1 Al-Mubarkaya setiap pegawai mempunyai peluang untuk maju

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	5	15,6	15,6	18,8
	KS	6	18,8	18,8	37,5
	S	17	53,1	53,1	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Setiap pengawai menguasai pekerjaan di bidang masing-masing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3,1	3,1	3,1
	TS	3	9,4	9,4	12,5
	KS	5	15,6	15,6	28,1
	S	20	62,5	62,5	90,6
	SS	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai(Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	,669	32
A2	3,81	,998	32
A3	3,88	,942	32
A4	3,47	,983	32
A5	3,56	,948	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,72	10,596	,438	,862
A2	14,97	7,838	,737	,789
A3	14,91	8,281	,698	,800
A4	15,31	8,093	,696	,801
A5	15,22	8,241	,700	,800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,78	12,951	3,599	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		80,294	31	2,590	4,606	,002
Within People	Between Items	7,400	4	1,850		
	Residual	49,800	124	,402		
	Total	57,200	128	,447		
Total		137,494	159	,865		

Grand Mean = 3,76

Lampiran 8 Reliability & Validitas Pengembangan Karir (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,84	1,081	32
B2	3,66	1,035	32
B3	3,72	,958	32
B4	3,97	,967	32
B5	3,88	,942	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15,22	8,886	,622	,761
B2	15,41	9,410	,563	,780
B3	15,34	9,007	,719	,732
B4	15,09	10,281	,459	,809
B5	15,19	9,577	,617	,764

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,06	14,060	3,750	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		87,175	31	2,812	,923	,453
Within People	Between Items	2,000	4	,500		
	Residual	67,200	124	,542		
	Total	69,200	128	,541		
Total		156,375	159	,983		

Grand Mean = 3,81

Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,59	,837	32
C2	3,91	,641	32
C3	3,56	1,014	32
C4	3,50	,984	32
C5	3,66	,902	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,63	8,306	,483	,817
C2	14,31	7,899	,841	,741
C3	14,66	6,168	,822	,708
C4	14,72	7,176	,606	,785
C5	14,56	8,383	,410	,839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,22	11,338	3,367	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		70,294	31	2,268	1,913	,112
Within People	Between Items	3,162	4	,791		
	Residual	51,238	124	,413		
	Total	54,400	128	,425		
Total		124,694	159	,784		

Grand Mean = 3,64

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,712	,692	,39914

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,439	2	5,719	35,900	,000 ^b
	Residual	4,620	29	,159		
	Total	16,059	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengembangan Karir (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,150	,489		,307	,761
	Pengembangan Karir (X1)	,752	,098	,784	7,698	,000
	Motivasi (X2)	,202	,089	,289	2,269	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

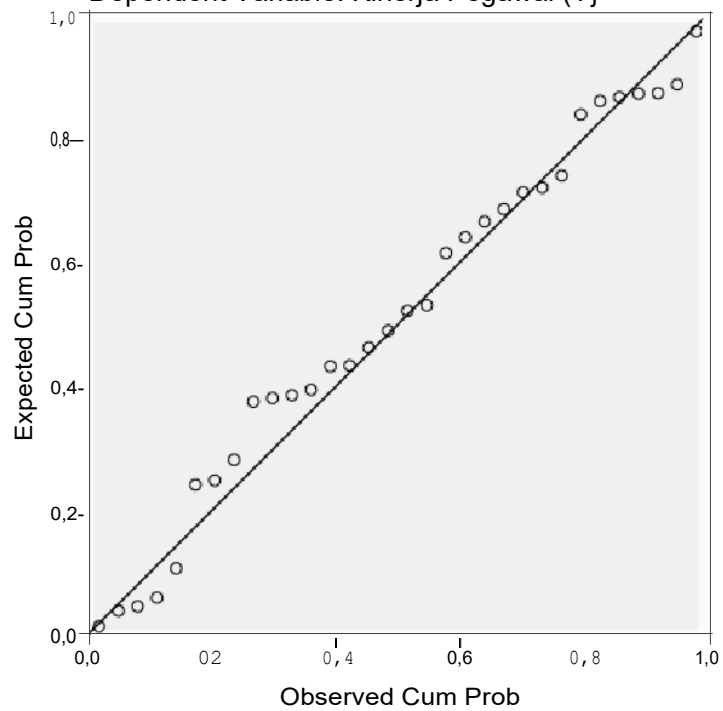
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir (X1)	,957	1,045
	Motivasi (X2)	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

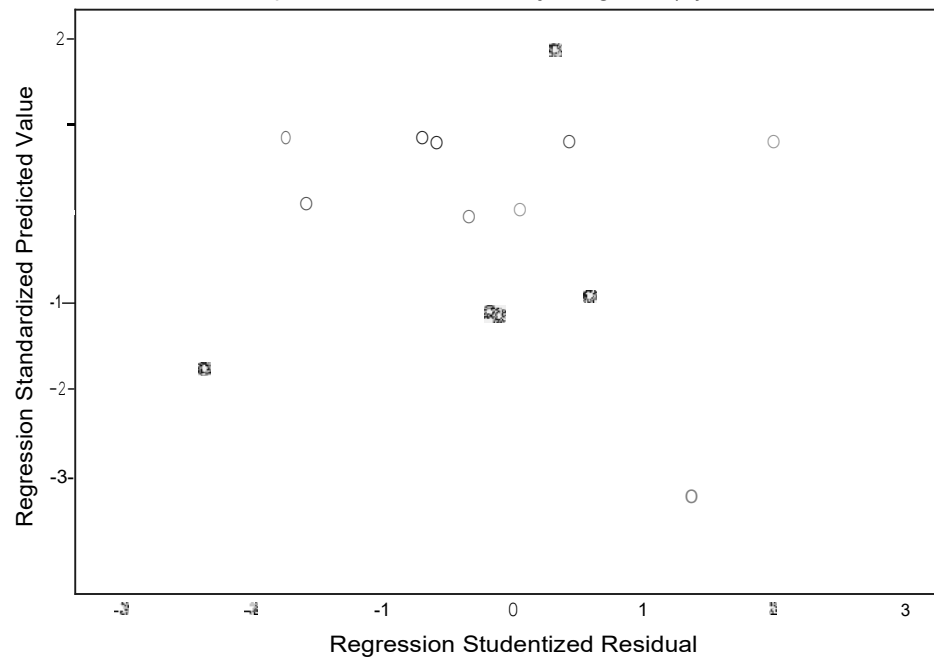
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



**Lampiran 11 Tabel F, Tabel T dan Nilai r
Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%**

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat keputusan pembimbing

Lampiran 2 Surat balasan dari Usaha Kacang Manggeng

Lampiran 3 Daftar riwayat hidup