

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSLATBANG
KHAN LAN RI ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh

Ristu Darmawan
NPM: 1802120275



**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, 7 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

RISTU DARMAWAN
NPM : 1802120275

Dengan judul:

**PENGARUH KOPENTENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR PUSLATBANG KHAN LAN RI ACEH**

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

Tuwisa, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



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



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, 7 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

RISTU DARMAWAN
NPM : 1802120275

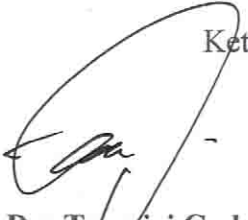
Dengan judul:

**PENGARUH KOPENTENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR PUSLATBANG KHAN LAN RI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 4 SEPTEMBER 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Sekretaris


Mimjasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota


Tuwisha, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 7 September 2022

Yang Menyatakan



RISTU DARMAWAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : RISTU DARMAWAN
NPM : 1802120275
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 KOPENTENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSLATBANG KHAN LAN RI ACEH

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 : 7 September 2022



Yang Menyatakan,

RISTU DARMAWAN

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 Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh”**. 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, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

5. Bapak Mimasri SE.MM. selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. 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.
7. 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, Agustus 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.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	90
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Kompetensi.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi....	15
2.1.2.3 Indikator Kompetensi..	16
2.1.3 Pengembangan Karir.....	17
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.3 Indikator Pengembangan karir.....	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	24
2.3.2 Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai	24
2.4 Hipotesis.....	26

BAB	III	METODE	27
PENELITIAN.....			
3.1	Desain Penelitian.....		27
3.1.1	Tujuan Penelitian.....		27
3.1.2	Jenis Penelitian.....	Penelitian	27
3.1.3	Horizon Waktu		27
3.1.4	Unit Analisis.....		28
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....		28
3.2.1	Populasi.....		28
3.2.2	Sampel Penelitian.....		29
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....		30
3.3.1	Sumber Data.....		30
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....		30
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....		31
3.5	Teknik Data.....	Analisis	33
3.6	Pengujian Data.....		34
3.6.1	Uji Validitas.....		34
3.6.2	Uji Reliabilitas.....		34
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....		35
3.7	Pengujian Hipotesis.....		36
3.7.1	Uji (Parsial).....	T	36
3.7.2	Uji F (Simultan).....		37
BAB	IV	HASIL PENELITIAN DAN	38
PEMBAHASAN.....			
4.1	Gambaran Umum Puslatbang Aceh.....	KHAN LAN RI	38
4.2	Karakteristik Responden.....		40
4.3	Hasil Pengujian Data.....		42
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....		42
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....		43
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....		44
4.3.3.1	Uji Normalitas.....		46
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....		46
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....		46
4.4	Analisis Deskriptif.....		48
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai.....		48
4.4.2	Variabel.....		49

Kompetensi.....	50
4.4.3 Variabel Pengembangan Karir.....	50
4.5 Pembahasan.....	52
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	52
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.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
Lampiran –Lampiran	
Tabel F,T & R	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Pra Survei terkait Kinerja Aparatur Pengawas pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh.	3
1.2 Data Pra Survei terkait Kompetensi pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh	5
1.3 Data Pra Survei terkait Pengembangan Karir di Puslatbang Khan LAN RI.....	7
2.1 Penelitian sebelumnya	22
3.1 Skala Likert.....	28
3.2 Data Aparatur Pengawas Puslatbang Khan LAN RI Aceh Tahun 2021.	29
3.3 Definisi Operasional Variabel	32
4.1 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Hasil Uji Validitas	43
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	44
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	46
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pengawai	48
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi	49
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	50
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	52
4.9 Model Summary	54
4.10 Annova.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	47

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSLATBANG
KHAN LAN RI ACEH**

Ristu Darmawan
NPM: 1802120275

Pembimbing I : Tuwisna SE, MM

Pembimbing II : Mimiasri, SE.MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 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 Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh dan variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), maka pemerintah Indonesia telah melakukan suatu terobosan berupa program reformasi birokrasi sejak tahun 2008 yang implementasinya dimulai sejak tahun 2010. Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan. Perubahan tersebut menyangkut tiga aspek, yaitu kelembagaan (instansi), ketatalaksanaan (*business process*), dan sumber daya manusia Pegawai.

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia pemerintahan adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan *asset* kritis yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi pemerintahan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu instansi. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia haruslah disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan instansi tersebut, mengingat faktor kinerja yang diberikan oleh Pegawai pemerintah sangat menentukan sukses atau tidaknya instansi tersebut ke depannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja, maupun kompetensi dan pengembangan karir dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap kegiatan instansi maka diperlukannya, (Afandi, 2018:89)

Lembaga Administrasi Negara (LAN) atau yang sekarang disebut Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara (Puslatbang KHAN) LAN RI didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1957 tertanggal 6 Agustus 1957 dan selanjutnya susunan instansi serta lapangan tugasnya diatur dalam Surat Keputusan Perdana Menteri Nomor 283/P.M/1957. Pendirian dan kedudukan LAN secara formal telah ditetapkan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1957, namun lembaga ini baru benar-benar direalisasikan dan mulai melakukan kegiatannya sejak tanggal 5 Mei 1958 dengan diangkatnya Prof. Dr. Prajudi Atmosudirdjo, SH. sebagai direktur pertama LAN.

Kinerja Pegawai merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan pelayanan publik Puslatbang Khan LAN RI Aceh, karena itu Kinerja Pegawai harus mendapat perhatian khusus. Tanpa adanya kinerja yang baik pada setiap Pegawai, maka pegawai tidak akan bekerja dan memberikan hasil memuaskan sesuai dengan yang dijanjikan oleh instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Puslatbang Khan LAN RI Aceh adalah Kompetensi dan Pengembangan Karir (Mangkunegara, 2017:45).

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 karyawan 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

[illegible]

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan pada waktu tertentu, Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan dan Adanya sikap kemandirian Pegawai dalam bekerja terhadap Instansi sudah sangat bagus. Namun Pegawai belum memiliki kualitas kerja yang baik dan Pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan akurat masih menjadi masalah bagi Kinerja Karyawan Pegawai di Puslatbang Khan LAN RI Aceh, Beberapa hal yang masih harus diperbaiki oleh Puslatbang Khan LAN RI Aceh, hal lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kompetensi dan Pengembangan Karir dari Pegawai. Menurut Maulana (2018:23), Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dan Pengembangan Karir dari Pegawai.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga (Simanjuntak, 2016). Menurut Surat Keputusan Kepala Badan Ke Pegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Pegawai, Berikut Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 15 Pegawai di Puslatbang Khan LAN RI Aceh

tentang Kompetensi.

Tabel 1.2
Data Pra Survei terkait
Kompetensi pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan	1	0	3	11	0	3,60
2	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan ini	4	8	3	0	0	1,93
3	Saya berperilaku sesuai dengan peraturan Instansi serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebani kepada saya.	0	1	6	4	4	3,73
4.	Saya memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lain	0	1	6	4	4	3,73
5	Saya Memiliki motivasi dalam bekerja	0	1	6	4	4	3,73
Rerata							3,34

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Survei awal yang dilakukan Penulis tahun 2021 pada Pegawai di Puslatbang Khan LAN RI Aceh tentang Kompetensi sudah baik. Namun pada beberapa hal seperti Pegawai belum memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan masih ada yang belum maksimal, Beberapa hal pada Kompetensi yang masih belum baik ini diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan harus diperbaiki oleh manajemen Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terhadap Pegawai Puslatbang Khan LAN RI Aceh mengenai variabel Kompetensi menunjukkan bahwa sebagian para Pegawai belum memiliki standar kerja yang baik hal ini disebabkan karena tidak sesuai bidang keahlian yang dimiliki Pegawai dengan

pekerjaannya saat ini, sehingga mengakibatkan kompetensi kerja Pegawai yang belum maksimal yang akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selain Kompetensi faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Pengembangan Karir. Pengembangan karir merupakan upaya instansi dalam rangka memberikan kesempatan kepada Pegawai untuk meniti karirnya ke jenjang karir yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. 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, (Rani Setyaningrum 2016:32)

Pengembangan karir pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh organisasi, Instansi, maupun lembaga-lembaga pemerintahan, tak terkecuali pada Puslatbang Khan LAN RI. Hal ini dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan dalam dunia kerja 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 Pra Survei terkait Pengembangan Karir di Puslatbang Khan LAN RI,

Tabel 1.3
Data Pra Survei terkait
Pengembangan Karir di Puslatbang Khan LAN RI

No	Indikator	Jawaban					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1	Kebutuhan karir dalam Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh sangat transparan dan terbuka	4	8	3	0	0	1,93
2	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberi Dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada	4	3	8	0	0	2,26
3	Pada Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir	0	1	6	4	4	3,73
4	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.	1	5		8	1	3,20
5	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki	1	0	3	11	0	3,60
Rerata							2,94

Sumber : Data Primer (diolah), 2021

Survei awal yang dilakukan Penulis terhadap 15 Pegawai Puslatbang Khan LAN RI tentang Pengembangan Karir dapat dikatakan sudah sangat baik. Namun Menurut beberapa Pegawai masih ada Kebutuhan karir dalam Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh yang belum transparan dan terbuka, kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh juga kurang dalam memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh?
3. Apakah Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

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/Instansi 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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Instansi baik Pemerintah atau Swasta dalam mengambil keputusan tentang Kompetensi dan Pengembangan Karir khususnya dalam hal Kinerja Pegawai di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan Instansi

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

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 (2018:87) 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 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. (2017:98), Kinerja Pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk

dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi Instansi. Akan tetapi bagaimana Instansi 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 Instansi dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Pegawai.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2018:7) “Kinerja Pegawai adalah tingkat dimana para Pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018: 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 dalam Maulana (2018:76), 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, Kompetensi dan Profesionalisme.
 - c. Komitmen
 - d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e. Motivasi dan pengembangan karir
2. Menurut Prawirosentono (2018:67), 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

sanangat 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 Instansi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Pegawai. Pegawai Instansi 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 (2017: 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 mangkunegara (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 yanag 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 Instansi.

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

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Malthis 2018:34). Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Mangkunegara (2017:48) kompetensi dibentuk oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki seseorang Pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (*skill*) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan Instansi dan sikap (*attitude*) tingkah laku seseorang Pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan Instansi.

Wibowo (2017:34) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasibuan (2017:45) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Robbins (2018:78) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kesimpulan dari beberapa pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi merupakan gabungan berbagai karakteristik individu, tidak terdiri dari satu karakteristik saja, namun merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik dasar lainnya.
2. Kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja/perilaku, tampil dalam bentuk kinerja riil yang dapat diobservasi dan diukur (*measurable*). Jika potensi yang belum ditampilkan dalam bentuk perilaku yang dapat observasi/diukur tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.
3. Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata. Kompetensi bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu jabatan, tetapi

merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalitas keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik-karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil/efektif yang dapat dikategorikan sebagai kompetensi.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

1. Menurut Sedarmayanti (2017:107) mengatakan factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai; Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Alat seleksi Pegawai; Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi Pegawai dalam organisasi untuk memilih calon Pegawai terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari Pegawai, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
- c. Memaksimalkan produktivitas; Mencapai Pegawai bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
- d. Dasar pengembangan sistem remunerasi. Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang Pegawai.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan; Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi; Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja Pegawai

2. Sedangkan menurut Wibowo. (2017:23). menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi. Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (Job task analysis) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi.

- b. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi.
Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja Pegawai dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi- kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.
3. Menurut Yusuf Ardiansyah (2018:13) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :
 1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
 2. Keterampilan
 3. Pengalaman
 4. Karakteristik Kepribadian
 5. Motivasi
 6. Isu Emosional
 7. Kemampuan Intelektual
 8. Budaya Organisasi

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2017:48) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Informasi yang dimiliki seseorang Pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan Pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efesiensi Instansi.
2. Keterampilan (*Skill*)
Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan Instansi kepada seseorang Pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan Pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku Pegawai.
3. Sikap (*Attitude*)
Pola tingkah laku seseorang Pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan Instansi. Apabila Pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

4. Karakter pribadi (*traits*)
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
5. Motivasi kerja (*motives*)
Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

Indikator kompetensi menurut Janawi. (2017:17) :

1. Kemampuan berkomunikasi (secara lisan, tulisan, penulisan laporan dan presentasi)
2. Mampu mengidentifikasi masalah dan kemampuan memberikan solusi
3. Mengikuti perkembangan masalah dan mengikuti perkembangan aturan

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. 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, 2017:4), 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 Irianto (2018:93), 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

2.1.3.2 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 2016) 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. Namunkesempatan 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.

2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang Pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh Instansi. Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2017:209) adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan karir

Membantu para Pegawai dalam menyesuaikan 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.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial pengembangan karir terhadap kinerja regulator pihak berwajib. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 75 orang yang dipilih dengan metode sensus. Metode dari Analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nastir (2018), dengan judul Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit RK Charitas Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas, pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit RK Charitas Palembang
3. Penelitian yang dilakukan oleh Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang, Namun dari beberapa indikator yang telah disajikan dalam penelitian ini ada 2 indikator dari variabel Pengembangan Karir 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, eampati dan

keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.

4. Penelitian yang dilakukan Yusuf Ardiansyah (2018), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir 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 kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi 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 kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yangmana thitung $(4,692) > t_{\text{tabel}} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Setyaningrum (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa: kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai r di kantor Inspektorat Daerah Sulawesi	• Kinerja Pegawai • Kompetensi • Pengemban gan Karir	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan	• Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	• Pengemba ngan Karir	• Variabel Fasilitas,

	Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit RK Charitas Palembang. Ahmad Nastir (2018).	Linier Berganda • kuantitatif	terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas, pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit RK Charitas Palembang.	• Kinerja Pegawai	Variabel Pendidikan • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017).	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa Pengembangan Karir 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 • Pengembangan Karir • Kinerja	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. Sampel Penelitian
4	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Yusuf Ardiansyah, (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai	• Kompetensi • Pengembangan Karir • Kinerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
5	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Muhammad Andi Prayogi, (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), 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 kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai	• Kinerja Pegawai • Kompetensi	• Variabel Disiplin kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam sebuah Instansi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas, Kinerja Pegawai tersebut ditunjang oleh banyak faktor, diantaranya adalah Kompetensi. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, Pegawai-Pegawai yang memiliki Kompetensi inilah yang harus dikelola oleh Instansi dengan baik dengan sistem manajemen yang baik pula. Sistem Kompetensi yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan fungsi manajemen lainnya akan memberikan peningkatan kinerja Pegawai yang nyata. Instansi yang sukses adalah Instansi yang menciptakan budaya pengembangan Kompetensi dengan baik (Setyaningrum, 2018).

2.3.2 Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai

Selain Kompetensi, Pengembangan Karir juga turut andil dalam mendukung kinerja Pegawai pada sebuah perusahaan, karena 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, (Ahmad Nastir, 2018).

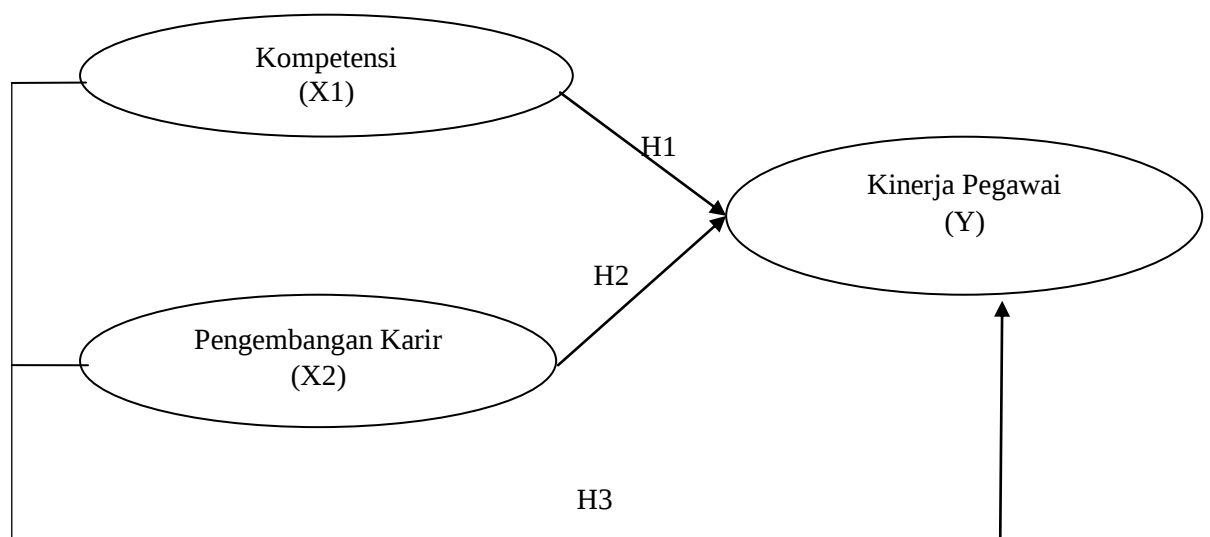
2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dan Pengembangan Karir merupakan 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 Setyaningrum (2018) dan

Ahmad Nastir (2018), dimana menyatakan bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir 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 : Dikembangkan Peneliti sebelumnya (Rini Setyaningrum, 2018), dan di tambahkan oleh Penulis (2021)

2.4 Hipotesis

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

H₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor
Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

H₂ : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor
Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

H₃ : Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja
Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh

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 tujuan penelitian (Arikunto, 2016:12).

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 Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

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, 2016:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal 27 Oktober 2021 sampai dengan selesai.

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 (2016) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kriteri	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, (2016:45)

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, Populasi dari

penelitian ini adalah seluruh Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh yang berjumlah 52 orang Pegawai .

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2016:) 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. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puslatbang Khan LAN RI Aceh yaitu sebanyak 52 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit. Berikut tabel jumlah Pegawai Puslatbang Khan LAN RI Aceh:

Tabel 3.2
Data Pegawai Puslatbang Khan LAN RI Aceh
Tahun 2021

No	Departemen atau Bagian	Jumlah Pegawai
1	Latbang	20
2	Umum	8
3	Keuangan	4
4	Peneliti	5
5	Widyaiswara	5
6	Kajian	10
TOTAL		52

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 kuisisioner secara langsung kepada Pegawai Puslatbang Khan LAN RI Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Kompetensi, Pengembangan Karir, terhadap kinerja Pegawai Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

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 Puslatbang Khan LAN RI Aceh.

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 Puslatbang Khan LAN RI Aceh. 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 (2016:38) 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 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja berasal dari <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (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 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	Kompetensi (X ₁)	Kompetensi dibentuk oleh pengetahuan (<i>knowledge</i>) yang dimiliki seseorang Pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, keterampilan (<i>skill</i>) suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan sikap (<i>attitude</i>) tingkah laku seseorang Pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan . (Mangkunegara, 2017:48)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) 4. Karakter pribadi (<i>traits</i>) 5. Motivasi kerja (<i>motives</i>) (Mangkunegara, 2017:48)	1-5	Likert	B1-B3

3	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang Pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan Riva'i (2017)	1. Kebutuhan karir 2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir 4. Informasi karir 5. Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat Riva'i (2017:209)	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 analisis*).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

A : Konstanta

X₁ : Kompetensi

X2 : Pengembangan Karir

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 Coefficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperolehkan 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 Ghazali (2016:110) *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 berulang-ulang 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 (2016:110) 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 (2016:110) 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 (2016:91) 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 (2016:91) 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 (2016:160) 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} : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh

H_{a1} : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puslatbang Khan di kantor LAN RI Aceh

H_{o2} : Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh

H_{a2} : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh

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

H_{o3} : Kompetensi dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh

Ha3 : Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja
Pegawai di kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Puslatbang KHAN LAN RI Aceh

Lembaga Administrasi Negara didirikan dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1957 tertanggal 6 Agustus 1957 dan selanjutnya susunan organisasi serta lapangan tugasnya diatur dalam Surat Keputusan Perdana Menteri No. 283/P.M./1957. Pendirian Lembaga Administrasi Negara pada waktu itu terutama didorong oleh kebutuhan Pemerintah yang sangat mendesak akan pegawai negeri, lebih.lebih yang menduduki jabatan.jabatan pimpinan dalam aparatur pemerintah, akan kecakapan dan ketrampilan dalam bidang administrasi dan manajemen yang akan mendukung kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya. Disamping itu sistem administrasi pemerintah yang pada saat itu masih berpangkal pada sistem administrasi peninggalan Hindia Belanda dan pemerintah bala tentara Jepang, kondisi seperti itu dirasakan tidak sesuai dengan kebutuhan administrasi pemerintah dalam negara Republik Indonesia yang merdeka. Oleh karena itu diperlukan adanya usaha penelitian dan pengembangan administrasi pemerintah yang lebih sesuai dengan keadaan di Indonesia sebagai suatu negara yang merdeka.

Dalam rapat antar Sekretaris Jenderal Kementerian yang diselenggarakan pada tanggal 1 Nopember 1956, masalah tersebut telah dibahas secara mendalam dan dicapai kata sepakat untuk mengajukan hal itu kepada Pemerintah. Sehubungan dengan itu Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Pengajaran

dan Kebudayaan pada waktu itu yaitu M. Hutasoit, telah membicarakan secara mendalam dan mendapat persetujuan dari Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan, yang selanjutnya dengan suratnya nomor 1727/S tertanggal 5 Januari 1957 telah mengusulkan kepada Perdana Menteri, untuk mendirikan suatu institut bagi pendidikan tenaga administrasi pemerintahan. Akhirnya dalam sidang kabinet tanggal 23 Januari 1957 diputuskan untuk menugaskan kepada Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan untuk mengajukan sebuah rencana yang konkrit tentang pembentukan institut tersebut. Dalam rangka menyiapkan rancangan tersebut, Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan dengan Surat Keputusan No. 16079/S tertanggal 15 Pebruari 1957 telah membentuk Panitia Perencanaan Pembentukan Lembaga Pendidikan Tenaga Administrasi Pemerintah dengan tugas pokok mengajukan kepada Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan, sebuah rancangan yang lengkap dan konkrit tentang pembentukan lembaga dimaksud. Panitia itu bersifat antar instansi dan diketuai oleh Kosim Adisaputra, dari Kementerian Dalam Negeri, dengan anggota-anggota yang terdiri dari pejabat-pejabat Kementerian Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan; Kementerian Perburuhan; Kantor Urusan Pegawai, dan Biro Perancang Negara. Panitia tersebut berhasil menyelesaikan tugasnya dengan mengajukan rancangan tentang pembentukan Lembaga tersebut kepada Menteri Pendidikan, Pengajaran dan Kebudayaan. Akhirnya setelah rancangan tersebut mendapat persetujuan Pemerintah, maka dikeluarkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1957 tentang Pendirian Lembaga Administrasi Negara.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Umur		
	a. 20.25 Tahun	3	5,8
	b. 26.31 Tahun	9	17,3
	c. 32.37 Tahun	9	17,3
	d. 38.43 Tahun	7	13,5
	e. 44.52 Tahun	15	28,8
	f. > 51 Tahun	9	17,3
Total		52	100,0
2.	Jenis kelamin		
	a. Pria	35	67,3
	b. Wanita	17	32,7
Total		52	100,0
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	14	26,9
	b. Menikah	38	73,1
Total		52	100,0
4.	Pendidikan		
	a. SLTA	2	3,8
	b. Diploma	12	23,1
	c. Sarjana (S1)	33	63,5
	d. Pasca Sarjana (S2)	5	9,6
Total		52	100,0
5.	Pendapatan		
	a. <Rp 2.500.000	2	3,8
	b. Rp 2.600.000.Rp 4.000.000	10	19,2
	c. Rp 4.100.000.Rp 5.500.000	22	42,3
	d. > Rp 5.500.000	18	34,6
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berusia antara 20 sampai 25

tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 7 responden atau 13,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 28,8% dan yang berusia 51 tahun ke atas 12 responden atau 17,3%.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 35 responden atau 67,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 14 responden atau 26,9% dan yang sudah menikah 38 responden atau 73,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 3,8%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 responden atau 23,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 33 responden atau 63,5% dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 9,6%..

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,8% dengan pendapatan perbulan sebesar di bawah Rp 2.500.000, bahwa sebanyak 10 responden atau 19,2% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000.Rp 4.000.000, sebanyak 22 responden atau 42,3% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000.Rp 5.500.000 dan sebanyak 18 responden atau 34,6% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 %. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279 dan pada nilai kritis 1 % , Menurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, jika mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. 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=52)	Ket
1	A1	Y	0,805	0,279	Valid
2	A2		0,602	0,279	Valid
3	A3		0,348	0,279	Valid
4	A4		0,739	0,279	Valid
5	A5		0,477	0,279	Valid
6	B1	X ₁	0,836	0,279	Valid
7	B2		0,722	0,279	Valid
8	B3		0,886	0,279	Valid
9	B4		0,772	0,279	Valid
10	B5		0,711	0,279	Valid
11	C1	X ₂	0,743	0,279	Valid
12	C2		0,731	0,279	Valid
13	C3		0,626	0,279	Valid
14	C4		0,783	0,279	Valid
15	C5		0,634	0,279	Valid

Sumber : Data Primer, 2022 (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 0,279 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	0,803	Handal
2.	Kompetensi (X1)	5	0,910	Handal
3.	Pengembangan Karir (X2)	5	0,874	Handal

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpha* 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 alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik”.

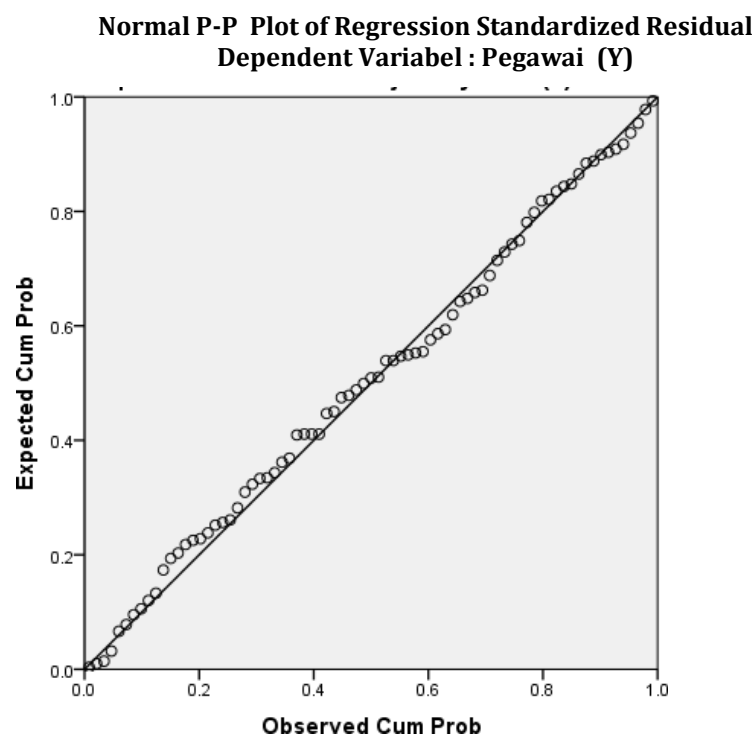
Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Responden berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Kompetensi dan Pengembangan Karir seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

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



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik.titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi.asumsi normalitas”. 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
Kompetensi	0,903	1,108	Non Multikolinieritas
Pengembangan Karir	0,903	1,108	Non Multikolinieritas

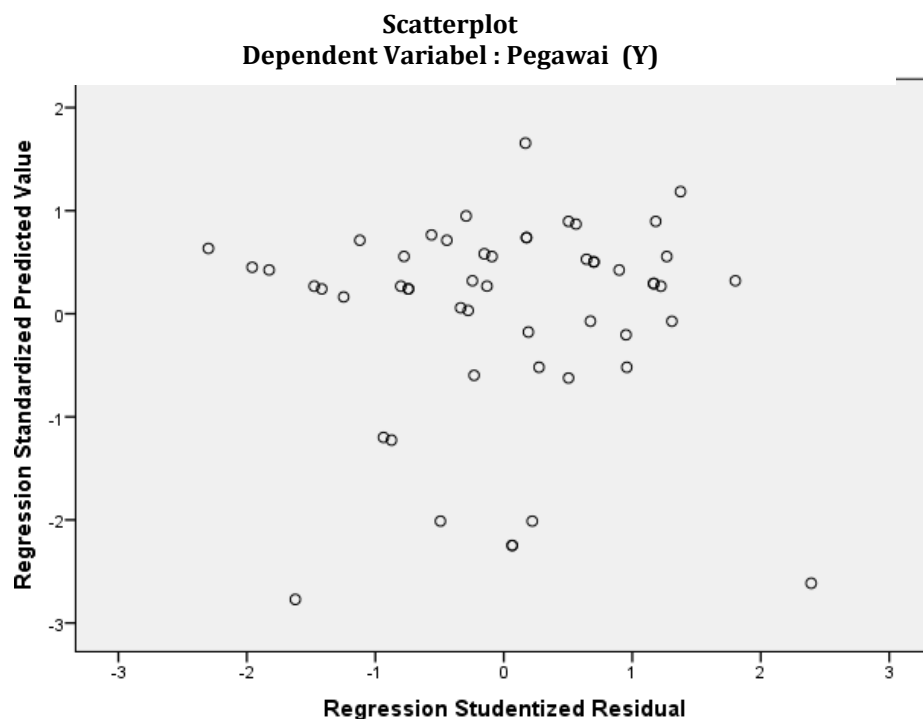
Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

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. 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



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. 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

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,55
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	1	1,9	5	9,6	7	13,5	34	65,4	5	29,6	3,76
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan akurat	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,55
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,26
5	Adanya sikap kemandirian Pegawai dalam bekerja terhadap Instansi	00	0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	5,21
Rata-rata keeseluruhan												3,86

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada Responden pada waktu tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan akurat dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan adanya sikap kemandirian pegawai dalam bekerja terhadap Instansi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kinerja Pegawai.

4.4.2 Variabel Kompetensi

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

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60
2	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan ini	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,40

3	Saya berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebani kepada saya.	6	11,5	0	0	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85
4	Saya memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lain	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
5	Saya Memiliki motivasi dalam bekerja	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,56
Rata-rata keseluruhan												3,59

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Responden memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan ini dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Responden berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebani kepada Responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Responden memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lain dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 dan responden memiliki motivasi dalam bekerja nilai rata-rata sebanyak 3,56. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,59 artinya rata. rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Kompetensi.

4.4.3 Variabel Pengembangan Karir

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

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Rata-rata
----	-----------------	----------------	--------------	---------------	--------	---------------	-----------

		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kebutuhan karir dalam Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh sangat transparan dan terbuka	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,33
2	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada	03	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	213,5	3,56
3	Pada Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir	6	11,5	41	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
5	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki	4	7,7	3	5,8	14	26,9	11	21,2	11	21,2	3,60
Rata.rata keseluruhan												3,45

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Kebutuhan karir dalam Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh sangat transparan dan terbuka dengan nilai rata-rata sebesar 3,33. Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Pada Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan

Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,45 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Pengembangan Karir.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,888	0,202	4,397	2,010	0,000
Kompetensi (X_1)	0,690	0,048	14,229	2,010	0,000
Pengembangan Karir (X_2)	0,186	0,047	3,957	2,010	0,000

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

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

$$Y = 0,888 + 0,690X_1 + 0,186X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

- 1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,888 artinya bila mana Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), dianggap konstan, maka kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh, adalah sebesar 0,888 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar 0,690. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompetensi secara relatif akan meningkatkan kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh sebesar 69% dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,186. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pengembangan Karir akan meningkatkan kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh sebesar 18,6% dengan asumsi variabel Kompetensi (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 69%

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	.913 ^a	.834	.827	.29990

a Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Kompetensi (X₁)

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,3%. Artinya faktor Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,827 artinya bahwa sebesar 82,7% perubahan. perubahan dalam variabel terikat (kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan. perubahan dalam faktor Kompetensi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor.faktor lain diluar dua variabel seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. 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 Kompetensi (X_1)

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (14,229) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} atau menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2)

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,957 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (3,957) lebih besar dari t_{Tabel} (2,010) maka H_{a2} diterima atau H_{02} ditolak. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh, artinya Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Rata-rata Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	6,437	2	3,218	122,949	3,187	,000 ^p
Residuan	0,723	49	0,015			
Total	7,160	51				

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (122,949) $> F_{table}$ (3,187). Keputusannya adalah H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Kompetensi dan

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rani Setyaningrum (2018) dan Yusuf Ardiansyah (2018), karena variabel independen Pengembangan Karir dan Kompetensi yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kompetensi sangat penting bagi instansi pemerintah karena dengan Kompetensi yang baik seperti Perusahaan menerapkan strategi yang baik dalam menetapkan Kriteria Kompetensi Pegawai, Strategi rekrutmen dan seleksi didasarkan pada potensi Pegawai, Program pelatihan memiliki tingkatan yang sesuai kebutuhan dari Pegawai, Pemegang posisi kunci ditentukan oleh data kinerja Pegawai terkini, dan Perusahaan selalu mengevaluasi kemajuan program pada setiap Pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada instansi tersebut

Selanjutnya Pengembangan Karir juga akan meningkatkan kinerja Pegawai seperti Kebutuhan karir dalam kantor sangat transparan dan terbuka, Instansi selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada, setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir, Instansi selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai. dan Instansi dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki.

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. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.
2. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh

5.2 Saran

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

1. Diharapkan kepada Puslatbang KHAN LAN RI Aceh untuk dapat meningkatkan Kompetensi Pegawai baik yang berkaitan dengan Pelatihan maupun Manajemen Perusahaan dan Puslatbang KHAN LAN RI Aceh juga dapat meningkatkan Pengembangan Karir bagi setiap Pegawai yang bagi Pegawai yang sudah layak, dengan begitu Pegawai yang akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja Pegawai untuk lebih baik

2. Pegawai diharapkan untuk meningkatkan Kinerja yang lebih baik lagi dan adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Untuk pimpinan juga dapat memperhatikan kepada faktor lain selain dari kompetensi dan pengembangan karir seperti pendidikan dan pelatihan maupun faktor iklim organisasi maupun kepuasan kerja yang dirasakan oleh lingkungan Puslatbang KHAN LAN RI Aceh agar bisa meningkatkan kinerja pegawai.
3. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Ahmad Nastir (2016), *Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang*
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armiyanti, E.O. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Perilaku Delinkuen Pada Remaja*. Psikovidya, Volume:12. 1-10.
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Daniel. (2017). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa:Widodo, A.T. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Goleman,.(2017). *Kompetensi dan Pemimpin Tranformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Janawi. (2017). *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bangka : Shiddiq Press.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Muh. (2016). *“Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan”*. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Malthis (2016). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang*
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rani Setyaningrum (2016) *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2016), *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. (2016). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. 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, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sunyoto, Danang. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Yusuf Ardiansyah (2018), *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan*

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSLATBANG KHAN LAN RI ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 20-25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-52 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥51
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana (S2)
6. Pendapatan : ☐ ≤ 2.500.000 ☐ 4.100.000 - 5.500.000
☐ 2.600.000- 4.000.000 ☐ ≥ 5.500.000

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

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
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 kemandirian Pegawai dalam bekerja terhadap Instansi					

B. Kompetensi (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan					
2	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan ini					
3	Saya berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebani kepada saya.					
4	Saya memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lain					
5	Saya memiliki motivasi dalam bekerja					

C. Pengembangan Karir (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kebutuhan karir dalam Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh sangat transparan dan terbuka					
2	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberi dukungan dalam bentuk moril kepada Pegawai untuk mengisi jabatan yang ada					
3	Pada Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh setiap Pegawai diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama dalam berkarir					
4	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh selalu memberikan informasi kepada Pegawai terkait kemungkinan jabatan yang dapat dicapai.					
5	Kantor Puslatbang Khan LAN RI Aceh dalam menempatkan Pegawai sesuai keahlian yang dimiliki					

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	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	77	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	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	96	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	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel