

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**ANDREE SATRIA  
NPM : 1802120330**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2023**



**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, 21 Agustus 2023

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

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

**ANDREE SATRIA**  
**NPM : 1802120330**

Dengan judul:

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KESEHATAN KOTA BANDA 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

**Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM**  
**NIK. 19721116 201506 2 001**

Pembimbing II

**Nara Pristiwa, SE., MBA**  
**NIK. 19810922 201309 2 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Drs. Tarmizi 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, 21 Agustus 2023

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

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

**ANDREE SATRIA**  
**NPM : 1802120330**

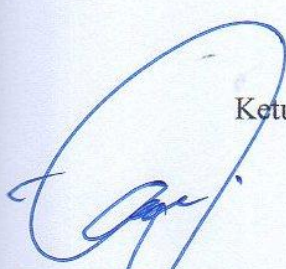
Dengan judul:

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KESEHATAN KOTA BANDA ACEH**

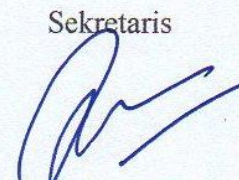
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 9 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

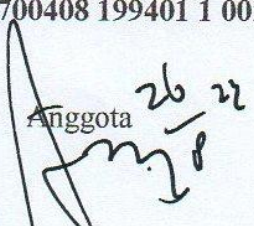
Ketua

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

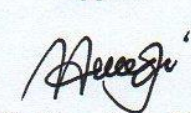
Sekretaris

  
**Nara Pristiwa, SE., MBA**  
**NIK. 19810922 201309 2 001**

Anggota

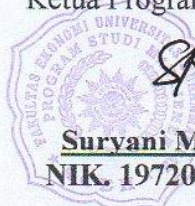
  
**Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM**  
**NIK. 19721116 201506 2 001**

Anggota

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

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

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



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Andree Satria

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Andree Satria  
NPM : 1802120330  
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 Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDA 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 : 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Andree Satria

## 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 Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Nara Pristiwa, SE, MBA selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                                   |             |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                       | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                           | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                          | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                         | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                              | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                             | <b>viii</b> |
| <br>                                                              |             |
| <b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>                                | <b>1</b>    |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian .....                              | 1           |
| 1.2. Rumusan Masalah Penelitian .....                             | 6           |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....                                      | 7           |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....                                     | 7           |
| 1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....                                | 8           |
| <br>                                                              |             |
| <b>BAB II     KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>                        | <b>9</b>    |
| 2.1. Landasan Teoritis .....                                      | 9           |
| 2.1.1. Kinerja Pegawai .....                                      | 9           |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....                          | 9           |
| 2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....     | 10          |
| 2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai .....                           | 11          |
| 2.1.2. Penempatan Pegawai .....                                   | 12          |
| 2.1.2.1 Pengertian Penempatan Pegawai .....                       | 12          |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai .....  | 14          |
| 2.1.2.3 Indikator Penempatan Pegawai.....                         | 15          |
| 2.1.3. Pengembangan Karir.....                                    | 15          |
| 2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....                        | 15          |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....   | 17          |
| 2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir .....                        | 18          |
| 2.1.4. Komitmen Organisasi .....                                  | 18          |
| 2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....                      | 18          |
| 2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi ..... | 20          |
| 2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi.....                        | 20          |
| 2.2. Penelitian Sebelumnya .....                                  | 21          |
| 2.3. Kerangka Pemikiran.....                                      | 24          |
| 2.4. Hipotesis .....                                              | 26          |
| <br>                                                              |             |
| <b>BAB III    METODE PENELITIAN .....</b>                         | <b>27</b>   |
| 3.1. Desain Penelitian .....                                      | 27          |
| 3.1.1. Tujuan Penelitian.....                                     | 27          |
| 3.1.2. Jenis Penelitian.....                                      | 27          |
| 3.1.3. Horizon Waktu .....                                        | 27          |
| 3.1.4. Unit Analisis.....                                         | 28          |

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....                   | 28        |
| 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....              | 29        |
| 3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....           | 30        |
| 3.5. Teknik Analisis Data .....                            | 31        |
| 3.6. Pengujian Data .....                                  | 32        |
| 3.6.1. Uji Validitas .....                                 | 33        |
| 3.6.2. Uji Reabilitas .....                                | 33        |
| 3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....                             | 34        |
| 3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis .....                   | 35        |
| 3.7.1. Uji t.....                                          | 35        |
| 3.7.2. Uji F .....                                         | 36        |
| <br><b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>          |           |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....                   | 37        |
| 4.1.1 Profil Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.....          | 37        |
| 4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh .....  | 38        |
| 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. | 39        |
| 4.2. Karakteristik Responden .....                         | 40        |
| 4.3. Pengujian Data.....                                   | 43        |
| 4.3.1 Uji Validitas Instrumen .....                        | 43        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....                      | 45        |
| 4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....                              | 45        |
| 4.4. Analisis Deskriptif .....                             | 49        |
| 4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai .....                       | 49        |
| 4.4.2 Variabel Penempatan Pegawai .....                    | 51        |
| 4.4.3 Variabel Pengembangan Karir .....                    | 52        |
| 4.4.4 Variabel Komitmen Organisasi .....                   | 54        |
| 4.5. Pembahasan .....                                      | 55        |
| 4.5.1 Pengujian Hipotesis .....                            | 55        |
| 4.5.2 Uji Parsial ( uji t ) .....                          | 58        |
| 4.5.3 Uji Serempak( uji F ) .....                          | 59        |
| 4.5.4 Implikasi Penelitian .....                           | 60        |
| <br><b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                      |           |
| 5.1. Kesimpulan .....                                      | 62        |
| 5.2. Saran .....                                           | 62        |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                            | <b>64</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                              |           |

## DAFTAR TABEL

|                                                                            | <b>Halaman</b> |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya .....      | 22             |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....                                            | 28             |
| Tabel 3.2 Jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh .....             | 29             |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                               | 30             |
| Tabel 3.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis .....                              | 36             |
| Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis .....                              | 37             |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                    | 40             |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....          | 41             |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....      | 41             |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....             | 42             |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....              | 42             |
| Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....             | 43             |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....                                         | 44             |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha) .....               | 46             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas) .....                               | 48             |
| Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....    | 50             |
| Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penempatan Pegawai.....  | 51             |
| Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir ..... | 52             |
| Tabel 4.13 Penjelasan Responden Terhadap Komitmen Organisasi .....         | 53             |
| Tabel 4.14 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai. ....          | 55             |
| Tabel 4.15 Model Summury .....                                             | 57             |
| Tabel 4.16 Anova .....                                                     | 59             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                | <b>Halaman</b> |
|------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....           | 22             |
| Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....          | 46             |
| Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 48             |

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KESEHATAN KOTA BANDA ACEH**

**ANDREE SATRIA**  
**NPM : 1802120330**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, M.M

Pembimbing II : Nara Pristiwa, SE, MBA

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 74 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat Penempatan Pegawai 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Kemudian secara parsial yaitu Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE PLACEMENT, CAREER DEVELOPMENT  
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
BANDA ACEH CITY HEALTH DEPARTMENT*

ANDREE SATRIA  
NPM : 1802120330

Advisor I : Dr. Febyolla Presilawati, SE, M.M  
Advisor II : Nara Pristiwa, SE, MBA

*ABSTRACT*

*The aim of this study was to determine the effect of Employee Placement, Career Development and Organizational Commitment on Employee Performance at the Banda Aceh City Health Office. The sample size of this study was 74 respondents. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% Employee Placement level ( $\alpha = 0.05$ ). The results of the study show that by means of a simultaneous test the variables of Employee Placement, Career Development and Organizational Commitment have an effect on Employee Performance at the Banda Aceh City Health Office. Then partially, namely Employee Placement, Career Development and Organizational Commitment affect Employee Performance at the Banda Aceh City Health Office.*

*Keywords: Employee Placement, Career Development, Organizational Commitment and Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki SDM yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi di samping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Semakin meningkat SDM maka semakin baik bagi suatu organisasi.

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang

mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Kurangnya kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang tidak datang tepat waktu saat jam kantor, pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan batas waktu serta keterampilan pegawai yang tidak meningkat.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara penempatan kerja dan pengembangan karir.

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertama, haruslah terdapat maksud atau tujuan dalam merancang sistem penempatan tenaga kerja. Kedua, haruslah terdapat pendekatan/ancangan atau susunan komponen ketenagakerjaan. Ketiga, masukan informasi ketenagakerjaan yang tersedia harus dialokasikan sesuai dengan rencana yang

telah ditetapkan terlebih dahulu.

Tidak jauh dari pentingnya penempatan kerja, pengembangan karir juga merupakan salah satu kunci meraih kinerja kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang mungkin diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkat terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi.

Penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi juga mempunyai standar dalam menentukan penilaian kinerja dalam rangka penempatan kerja dan pengembangan karir pegawai. Kesesuaian penempatan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Ada sebagian pegawai, terutama yang baru diterima tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti. Uraian pekerjaan sangatlah penting untuk menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lainnya serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu kepada pekerjaan yang lainnya.

Komitmen organisasi dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh besar modal yang dimiliki oleh organisasi serta peralatan canggih dan memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai dalam organisasi itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu organisasi memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasionalnya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Struktur organisasi pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh Berdasarkan Jabatan**

| No     | Jabatan                           | Jumlah |
|--------|-----------------------------------|--------|
| 1      | Kepala dinas                      | 1      |
| 2      | Sekretaris                        | 1      |
| 3      | Subbag P. Program                 | 1      |
| 4      | Subbag Umum dan Kepegawaian       | 1      |
| 5      | Subbag Keuangan dan Perlengkapan  | 1      |
| 6      | Bidang Kesehatan Masyarakat       | 1      |
| 7      | Bidang P2PL                       | 1      |
| 8      | Bidang Yankesfar                  | 1      |
| 9      | Bidang Litbang SDK                | 1      |
| 10     | Seksi Kesga dan Kemitraan         | 1      |
| 11     | Seksi P2P                         | 1      |
| 12     | Seksi UKD dan Rujukan             | 1      |
| 13     | Seksi Jamkesmas                   | 1      |
| 14     | Seksi Gizi                        | 1      |
| 15     | Seksi Promkes dan PSM             | 1      |
| 16     | Seksi Kesehatan Khusus dan BCN    | 1      |
| 17     | Seksi Sarana dan Prasarana        | 1      |
| 18     | Seksi Keinstitusi                 | 1      |
| 19     | Seksi PL dan Permukiman           | 1      |
| 20     | Seksi Farmasi, Makmin dan Alkes   | 1      |
| 21     | Seksi Data Informasi dan Evaluasi | 1      |
| 22     | Staff pegawai lainnya             | 53     |
| Jumlah |                                   | 74     |

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, 2023

. Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 16 Maret 2023 dengan 15 pegawai bahwa penempatan pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh adalah memegang peranan penting bagi kemajuan karir pegawai dalam organisasi. Perjalanan karir pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam

Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sampai masa jabatannya berakhir. Bagi pegawai, penempatan pegawai merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh untuk mengembangkan karirnya maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki.

Fenomena mengenai pengembangan karir bahwa rendahnya tingkat pengembangan karir pegawai menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan komitmen organisasi. Karir tidak hanya menjadi jalan bagi pegawai untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga membuat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yang diinginkan dari pekerjaan. Pengembangan karir sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier pegawai yang baik seperti kemampuan kerja, kesetian organisasi, kesempatan untuk maju dan dukungan dari pimpinan atau rekan kerja dalam pengembangan karir.

Masih rendahnya komitmen organisasi dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Keterlibatan moral dan tanggung jawab pegawai sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang kurang konsisten tentunya dapat menurunkan komitmen organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah

organisasi. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, dan kerja sama. Dengan keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh penempatan pegawai terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh?.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan disiplin ilmu sosial dan politik. Dan sebagai tambahan wacana bagi kalangan akademisi mengenai ilmu manajemen kewirausahaan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan di lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah Aceh.

2. Secara Praktis

Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini menjadi tambahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan data, dan bagi peneliti dapat menambah wawasan keilmuan.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini hanya difokuskan pada permasalahan yang akan diteliti yaitu besarnya pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Sedangkan Rivai (2018:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sundiman (2017:72). pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Pengembangan karir. Kecakapan tanpa pengetahuan atau pengembangan karir tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Menurut Febyolla (2019:136) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang pekerja sebuah proses manajemen atau

suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

##### **1. Faktor Individu**

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modalutama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

##### **a. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang

dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Pengembangan karir (*Motivation*)

Pengembangan karir diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Pengembangan karir yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Pengembangan karir yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:75) Indikator-indikator dari kinerja pegawai antara lain:

1. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja Kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri ditempat kerja.

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

5. Kuantitas kerja  
Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
6. Kendala Kerja  
Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
7. Sikap Kerja.  
Sikap kerja yang memiliki terhadap organisasi, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

### **2.1.2. Penempatan Pegawai**

#### **2.1.2.1. Pengertian Penempatan Pegawai**

Sastrohadiwiryo (2017:162) menyatakan “penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, tanggung jawabnya.

Yuniarsih dan Suwatno (2017:115) menyatakan penempatan pegawai berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tujuan pekerjaan”. Kemudian Rivai (2018:198) menyatakan “penempatan pegawai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada para pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain”.

Bagi pegawai baru dari luar organisasi dan untuk penugasan di tempat yang baru bagi pegawai lama yang disebut *implacement* atau penempatan internal. Sering terjadi penempatan internal tanpa ada orientasi, karena pegawai lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang organisasi”.

Manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa penempatan penempatan tidak hanya berlaku pada pegawai baru akan tetapi juga pada pegawai lama. Hanya saja tingkat intensitas penempatan pada pegawai baru relatif lebih tinggi. Sebagaimana halnya dengan pegawai baru, pegawai lama juga terlibat dalam siklus pengembangan karir yang perlu direstruktur kembali.

Rivai (2018:198) menyatakan “penempatan berarti penugasan kembali seseorang pada pekerjaan baru”. Dalam alur ini terdapat 3 (tiga) jenis bentuk penempatan antara lain:

1. Promosi yaitu apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi tingkatannya baik dalam pembayarannya, tanggungjawabnya atau level..
2. Demosi terjadi kalau seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih rendah tingkatannya baik dalam pembayarannya, tanggungjawabnya atau level.
3. Transfer yaitu terjadi kalau seseorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas yang lain yang kriteria dan tingkatannya hampir sama baik dalam gaji, tanggungjawab maupun struktur tugasnya.

Marihot (2017:156) menyatakan “penempatan bagian dari penugasan baik untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja”. Dengan demikian aktivitas penempatan pada umumnya adalah sebagai berikut:

- a. Promosi adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, gaji lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar.
- b. Demosi adalah pemindahan pegawai dan jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi yang lebih rendah.
- c. Transfer adalah pemindahan pegawai dan satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai

Yuniarsih dan Suwatno (2017:117) menyatakan, dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan  
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
  - a. Pendidikan yang disyaratkan/pendidikan seharusnya
  - b. Pendidikan alternatif
2. Pengetahuan  
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum di tempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan  
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
  - a. keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
  - b. Keterampilan fisik, seperti membentukkan listrik, mekanik dan lain-lain.
  - c. Keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja  
Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan dinyatakan dalam:
  - a. Pekerjaan yang harus dilakukan
  - b. Lamanya melakukan pekerjaan

Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan menurut Sastrohadiwiryo (2017:162) adalah sebagai berikut:

1. Faktor prestasi akademi
2. Faktor pengalaman
3. Faktor kesehatan fisik dan mental
4. Faktor status perkawinan
5. Faktor usia.

### **3.2.2.3 Indikator Penempatan Pegawai**

Rivai (2018:198) menyatakan, indikator-indikator untuk pengukuran penempatan pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja
5. Promosi

### **2.1.3. Pengembangan Karir**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2018:130), bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Simamora (2018:289), proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (ASN) melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja.

Menurut Febyollah et al., (2022:213) Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap orang karyawan atau organisasi memacu diri

untuk berbuat maksimal dalam melayani dan meningkatkan kemampuan/keterampilan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi *profit* dan *non profit* organisasi dan semua pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2017:184), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Menurut Rivai (2018:264) mengatakan bahwa pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya, hal-hal yang mendorong seseorang memilih pengembangan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya. Sehingga dalam sebuah perusahaan dibutuhkan pengembangan karir dan pelatihan sebagai langkah dalam peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Febyolla, 2022:135).

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah interaksi antara perencanaan karir individu dengan perencanaan manajemen organisasi. Di mana pengembangan karir yang dilakukan organisasi pada umumnya dimaksudkan untuk mengembangkan dan mendidik pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi terhadap pegawai kompeten. Oleh karena itu untuk memenuhi keinginan para pegawai tersebut, organisasi melakukan program pengembangan karir secara efektif, sehingga pegawai tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkat.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2017:184) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir adalah:

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi  
Pada situasi ideal pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara pegawai dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.
2. Personalitas Pegawai  
Personalitas pegawai yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir pegawai seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Pegawai yang apatis akan sulit dibina, karena pegawai tidak peduli dengan karirnya sendiri.
3. Faktor-faktor Eksternal  
Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Pegawai 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.
4. Politicking dalam Organisasi  
Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.
5. Sistem Penghargaan  
Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.
6. Jumlah Pegawai  
Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.
7. Ukuran Organisasi  
Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namunkesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.
8. 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 dmokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas pegawai.
9. Tipe Manajemen  
Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung

terbuka, demokratis maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir cenderung besar.

### **2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2018:131) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja  
Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, di mana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan Organisasi  
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasi dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
3. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh  
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan Manajemen  
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.
5. Tingkat kepuasan.  
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

#### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Menurut Purba (2017:72) “pengertian komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas”. Berdasarkan pengertian ini, dapat dinyatakan komitmen organisasi merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan

organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Menurut Sari (2017:2) “komitmen organisasi ialah nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. Pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi”. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu difikirkan oleh pekerja, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi..

Menurut Husin (2017:2) “komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan minat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik”.

Selanjutnya Sari (2017:3) mengatakan “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja”.

Menurut Herlambang (2017:6) “hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi”.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2017:163) “terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.”

#### **2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2017:163) “komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi, dan indikatornya adalah sebagai berikut

1. Keterlibatan moral  
Keterlibatan yang sangat disetujui.

2. Keterlibatan Kalkulatif  
Keterlibatan yang lemah baik itu setuju atau tidak setuju. Moral adalah keterlibatan yang sangat disetujui.
3. Keterlibatan alternatif  
Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dalam organisasi dengan adanya pertimbangan
4. Bertanggung jawab  
Kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.
5. Konsisten  
Kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih, tidak ada satu hal di dunia ini yang bisa menggantikan konsistensi.”

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Rahmawati (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Handara Golf and Resort Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dari Budiana dan Puspipawati (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem baik secara parsial maupun secara simultan.

Parera (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andri (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru baik secara simultan maupun secara parsial.

Darmawan (2020) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

| No | Nama dan Judul penelitian                                                                                                         | Metode Penelitian                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Perbedaan                                            | Persamaan                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Handara Golf and Resort Bali (Rahmawatii, 2021) | Metode penelitian kuantitatif atau asosiatif | Hasil penelitian menunjukan bahwa penempatan pegawai dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | Lokasi penelitian<br>Variabel<br>komitmen organisasi | Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan pegawai, pengembangan karir dan kinerja pegawai |

| No | Nama dan Judul penelitian                                                                                                                                               | Metode Penelitian                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Perbedaan                                          | Persamaan                                                                                        |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2  | Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem (Budiana dan Puspipawati, 2021) | Metode penelitian kuantitatif atau asosiatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem baik secara parsial maupun secara simultan.                                                                                            | Variabel disiplin kerja Lokasi penelitian          | Menggunakan variabel yang sama yaitu komitmen organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai |
| 3  | Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut (Parera, 2021)                                                        | Metode penelitian kuantitatif atau asosiatif | Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Lokasi penelitian Variabel pengembangan karir      | Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karir dan kinerja pegawai                      |
| 4  | Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru (Andri, 2020)                                      | Metode penelitian kuantitatif atau asosiatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru baik secara simultan maupun secara parsial.                                                                                                               | Variabel komitmen organisasi dan Lokasi penelitian | Menggunakan variabel yang sama yaitu pengembangan karir dan kinerja                              |
| 5  | Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar (Darmawan, 2020)                                | Metode penelitian kuantitatif atau asosiatif | Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar.                                                                                                                   | Lokasi penelitian dan variabel komitmen organisasi | Menggunakan variabel yang sama yaitu penempatan pegawai, pengembangan karir dan kinerja pegawai  |

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

### **2.3.1 Pengaruh Penempatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Darmawan, 2020). Kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

Penempatan pegawai pegawai atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Penempatan pegawai pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan pegawai pegawai adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada pegawai baru maupun pegawai lama.

### **2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

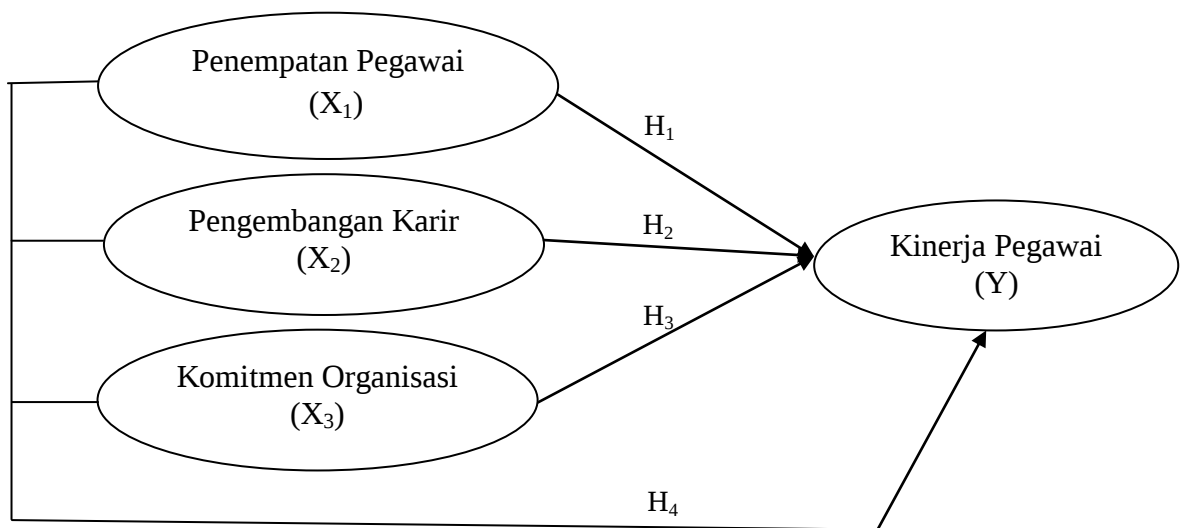
Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Rahmawati, 2021). Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi,

pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada suatu penajakan untuk memantapkan karier seseorang di masa yang akan datang. Dengan pengembangan karier yang diterapkan oleh organisasi diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai prestasi kerja, demi karier dimasa yang akan datang.

### **2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Parera, 2021). Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Definisi ini dilandasi argumentasi bahwa banyak orang/pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi pegawai tetap mempertahankan pekerjaan tersebut dan tidak pindah ke organisasi lain. Tidak semua pegawai memiliki komitmen begitu saja saat bekerja disebuah perusahaan, bahkan mayoritas pegawai bekerja karena dorongan kebutuhan saja, maka tugas perusahaan adalah membentuk komitmen diantara para anggota atau pegawai. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk padigma penelitian yang didasrkan pada kerangka berfikir. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1.  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Budiana dan Puspipawati, 2021)

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
- H<sub>2</sub> : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
- H<sub>3</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
- H<sub>4</sub> : Diduga penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

##### **3.1.2. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

##### **3.1.3. Horizon Waktu**

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian.

### 3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

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

Sumber : Arikunto (2019)

### 3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yang tercatat pada awal tahun 2023 sebanyak 74 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi pegawai.

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh**

| No     | Jabatan                      | Jumlah Pegawai |
|--------|------------------------------|----------------|
| 1      | Kepala Dinas                 | 1              |
| 2      | Sekretaris                   | 1              |
| 3      | Kepala Bidang                | 4              |
| 4      | Kasubbag                     | 3              |
| 5      | Kasie                        | 12             |
| 6      | Kepala UPTD                  | 12             |
| 7      | Kepala Tata Usaha UPTD       | 12             |
| 8      | Staff pegawai Non Struktural | 28             |
| Jumlah |                              | 74             |

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, 2023

### 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kecerdasan Intelektual dan Penempatan pegawai terhadap Partisipasi dan Kinerja Pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

### 3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel**

| No       | Variabel            | Defenisi Variabel                                                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                                                                        | Ukuran | Skala         | Item Pertanyaan |
|----------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------|-----------------|
| Dependen |                     |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                  |        |               |                 |
| 1        | Kinerja Pegawai (Y) | Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2018:67) | 1. Kinerja tugas<br>2. Kinerja kontestual<br>3. Perilaku kerja yang tidak produktif<br>4. Kualitas kerja<br>5. Kuantitas kerja<br>6. Keandalan kerja<br>7. Sikap kerja<br>(Mangkunegara 2018:67) | 1-5    | <i>Likert</i> | A1-A7           |

| No         | Variabel                              | Defenisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                                     | Ukuran | Skala  | Item Pertanyaan |
|------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-----------------|
| Independen |                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                               |        |        |                 |
| 2          | Penempatan pegawai (X <sub>1</sub> )  | Penempatan pegawai berarti mengalokasikan pegawai pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada para pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain (Rivai, 2018: 198). | 1. Pendidikan<br>2. Pengetahuan kerja<br>3. Keterampilan kerja<br>4. Pengalaman kerja<br>5. Promosi (Rivai, 2018: 198).                       | 1-5    | Likert | B1-B5           |
| 3          | Pengembangan karir (X <sub>2</sub> )  | Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. (Handoko, 2018:130).                                                                                                                                                                                                 | 1. Prestasi kerja<br>2. Kesetiaan organisasional<br>3. Kesempatan untuk maju<br>4. Dukungan<br>5. Tingkat kepuasan (Handoko, 2018:130).       | 1-5    | Likert | C1-C5           |
| 4          | Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> ) | Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Sopiah, 2017:163)                                                                                                                 | 1. Keterlibatan moral<br>2. Keterlibatan Kalkulatif<br>3. Keterlibatan alternative<br>4. Bertanggung jawab<br>5. Konsisten (Sopiah, 2017:163) | 1-5    | Likert | D1-D5           |

### 3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian

analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

|                                                |                       |
|------------------------------------------------|-----------------------|
| Y                                              | = Kinerja Pegawai     |
| a                                              | = Konstanta           |
| b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> .b <sub>3</sub> | = Koefisien Variabel  |
| X <sub>1</sub>                                 | = Penempatan pegawai  |
| X <sub>2</sub>                                 | = Pengembangan karir  |
| X <sub>3</sub>                                 | = Komitmen organisasi |
| e                                              | = <i>Error Term</i>   |

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

### 3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai  $-r$  (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

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. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

### 3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik 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. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) 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.

#### 2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2019:91) 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**

#### **3.7.1 Uji T**

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  pada tingkat signifikan 5%.
- b.  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%.

$H_{a1}$  : Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

$H_{o1}$  : Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

$H_{a2}$  : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

$H_{02}$  : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

$H_{a3}$  : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

$H_{03}$  : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

### 3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Kriteria Prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% 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  $H_o$

$H_{a3}$  : Penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

$H_{03}$  : Penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh**

Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh beralamat di Jl. Kulu II Suka Ramai, Blower, Sukaramai, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116. Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dinas Kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan baik upaya kesehatan perorangan (UKP) maupun upaya kesehatan masyarakat (UKM), kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan baik upaya kesehatan perorangan (UKP) maupun upaya kesehatan masyarakat (UKM), kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;

3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan baik upaya kesehatan perorangan (UKP) maupun upaya kesehatan masyarakat (UKM), kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan
4. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan tata kelola Rumah Sakit dan tata kelola klinis Rumah Sakit Daerah;
5. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Kepala Daerah terkait dengan bidang kesehatan.

#### **4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh**

Visi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh adalah: “Terwujudnya Kota Banda Aceh Gemilang Dalam Bingkai Syariah. Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Misi disusun untuk memperjelas jalan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai perwujudan visi. Misi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat
2. Meningkatkan status kesehatan masyarakat
3. Meningkatkan kualitas sarana, prasarana, serta tata kelola layanan kesehatan.
4. Meningkatkan kualitas kesehatan bagi ibu, bayi, balita dan anak;
5. Meningkatnya partisipasi masyarakat terhadap kesehatan dan;

6. Meningkatkan mutu dan akses pelayanan kesehatan.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh**

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh mempunyai struktur organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi:
  - 1) Sub Bagian Program dan Pelaporan
  - 2) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Aset
  - 3) Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahi:
  - 1) Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi
  - 2) Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat
  - 3) Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga
4. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, membawahi:
  - 1) Seksi Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Menular
  - 2) Seksi Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa
  - 3) Seksi Surveilans dan Imunisasi
5. Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahi:
  - 1) Seksi Pelayanan Kesehatan Primer dan Tradisional
  - 2) Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan; dan

- 3) Seksi Standarisasi dan Mutu Pelayanan Kesehatan
6. Bidang Sumber Daya Kesehatan, membawahi:
  - 1) Seksi Kefarmasian;
  - 2) Seksi Sarana Prasarana dan Alat Kesehatan; dan
  - 3) Seksi Data dan Sumber Daya Manusia (SDM)
7. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD), membawahi:
  - 1) Gudang Farmasi (1 Unit)
  - 2) Puskesmas (11 Unit)
8. Kelompok Jabatan Fungsional

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No    | Uraian         | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------|-----------|------------|
| 1     | Usia           |           |            |
|       | a. < 25 tahun  | 1         | 1,4        |
|       | b. 26-31 tahun | 11        | 14,9       |
|       | c. 32-37 tahun | 16        | 21,6       |
|       | d. 38-73 tahun | 18        | 24,3       |
|       | e. 44-50 tahun | 18        | 24,3       |
|       | f. > 51 tahun  | 10        | 13,5       |
| Total |                | 74        | 100,0      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 1 responden atau 1,4%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31

tahun sebanyak 11 responden atau 14,9%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau 21,6%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 18 responden atau 24,3%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 18 responden atau 24,3% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 10 responden atau 13,5%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No    | Uraian        | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1     | Jenis Kelamin |           |            |
|       | a. Laki-laki  | 42        | 56,8       |
|       | b. Perempuan  | 32        | 43,2       |
| Total |               | 74        | 100,0      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 42 responden atau 56,8% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 32 responden atau 43,2% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

| No    | Uraian            | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------------|-----------|------------|
| 1.    | Status Pernikahan |           |            |
|       | a. Belum Menikah  | 4         | 5,4        |
|       | b. Menikah        | 70        | 94,6       |
| Total |                   | 74        | 100,0      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 5,4% berstatus belum menikah dan

sebanyak 70 responden atau 94,6% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No    | Uraian               | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------------|-----------|------------|
| 1     | Pendidikan terakhir  |           |            |
|       | a. SLTA/Sederajat    | 7         | 9,5        |
|       | b. Diploma           | 16        | 21,6       |
|       | c. Sarjana (S1)      | 46        | 62,2       |
|       | d. Pascasarjana (S2) | 5         | 6,8        |
| Total |                      | 74        | 100,0      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 7 responden atau 9,5% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 16 responden atau 21,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 46 responden atau 62,2% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 5 responden atau 6,8% responden berpendidikan terakhir pasca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan**

| No    | Uraian                         | Frekuensi | Persentase |
|-------|--------------------------------|-----------|------------|
| 1.    | Penghasilan Rata-rata Perbulan |           |            |
|       | a. < Rp. 2.500.000             | 0         | 0          |
|       | b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000 | 17        | 23,0       |
|       | c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000 | 29        | 39,2       |
|       | d. Rp.5.500.000                | 28        | 37,8       |
| Total |                                | 74        | 100,0      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 17 responden atau 23,0% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 29 responden atau 39,2% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 28 responden atau

37,8% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No    | Uraian         | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------------|-----------|------------|
| 1     | Usia           |           |            |
|       | a. < 5 tahun   | 5         | 6,8        |
|       | b. 5-10 tahun  | 11        | 14,9       |
|       | c. 11-15 tahun | 25        | 33,8       |
|       | d. 16-20 tahun | 16        | 21,6       |
|       | e. > 20 tahun  | 17        | 23,0       |
| Total |                | 74        | 100,0      |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden lama bekerja pegawai dibawah 5 tahun sebanyak 5 responden atau 6,8%, kemudian yang masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 11 responden atau 14,9%, yang masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 25 responden atau 33,8%, yang masa kerja antara 16 sampai 20 tahun sebanyak 16 responden atau 21,6% dan yang masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 17 responden atau 23,0%.

### 4.3. Hasil Pengujian Data

#### 4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,235, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang

sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas**

| No pertanyaan |    | Variabel            | Koefisien korelasi | Nilai kritis 5 % (N=74) | Ket   |
|---------------|----|---------------------|--------------------|-------------------------|-------|
| 1             | A1 | Kinerja Pegawai     | 0,448              | 0,235                   | Valid |
| 2             | A2 |                     | 0,441              | 0,235                   | Valid |
| 3             | A3 |                     | 0,430              | 0,235                   | Valid |
| 4             | A4 |                     | 0,676              | 0,235                   | Valid |
| 5             | A5 |                     | 0,595              | 0,235                   | Valid |
| 6             | A6 |                     | 0,423              | 0,235                   | Valid |
| 7             | A6 |                     | 0,595              | 0,235                   | Valid |
| 8             | B1 | Penempatan Pegawai  | 0,705              | 0,235                   | Valid |
| 9             | B2 |                     | 0,757              | 0,235                   | Valid |
| 10            | B3 |                     | 0,407              | 0,235                   | Valid |
| 11            | B4 |                     | 0,563              | 0,235                   | Valid |
| 12            | B5 |                     | 0,757              | 0,235                   | Valid |
| 13            | C1 | Pengembangan Karir  | 0,770              | 0,235                   | Valid |
| 14            | C2 |                     | 0,466              | 0,235                   | Valid |
| 15            | C3 |                     | 0,416              | 0,235                   | Valid |
| 16            | C4 |                     | 0,506              | 0,235                   | Valid |
| 18            | C5 |                     | 0,770              | 0,235                   | Valid |
| 19            | D1 | Komitmen Organisasi | 0,461              | 0,235                   | Valid |
| 20            | D2 |                     | 0,658              | 0,235                   | Valid |
| 21            | D3 |                     | 0,598              | 0,235                   | Valid |
| 22            | D4 |                     | 0,451              | 0,235                   | Valid |
| 23            | D5 |                     | 0,562              | 0,235                   | Valid |

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 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.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

| No | Variabel                      | Nilai Minimal Kehandalan | Nilai Alpha | Kehandalan |
|----|-------------------------------|--------------------------|-------------|------------|
| 1. | Kinerja pegawai (Y)           | 0,60                     | 0,770       | Handal     |
| 2. | Penempatan pegawai ( $X_1$ )  | 0,60                     | 0,807       | Handal     |
| 3. | Pengembangan karir ( $X_2$ )  | 0,60                     | 0,765       | Handal     |
| 4. | Komitmen organisasi ( $X_3$ ) | 0,60                     | 0,748       | Handal     |

Sumber : data diolah, 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

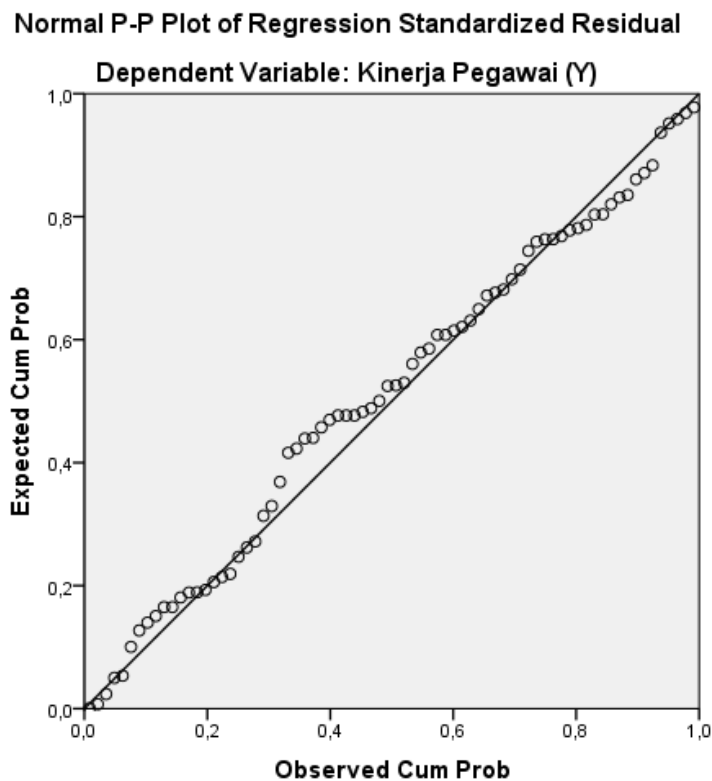
#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

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 diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

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 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

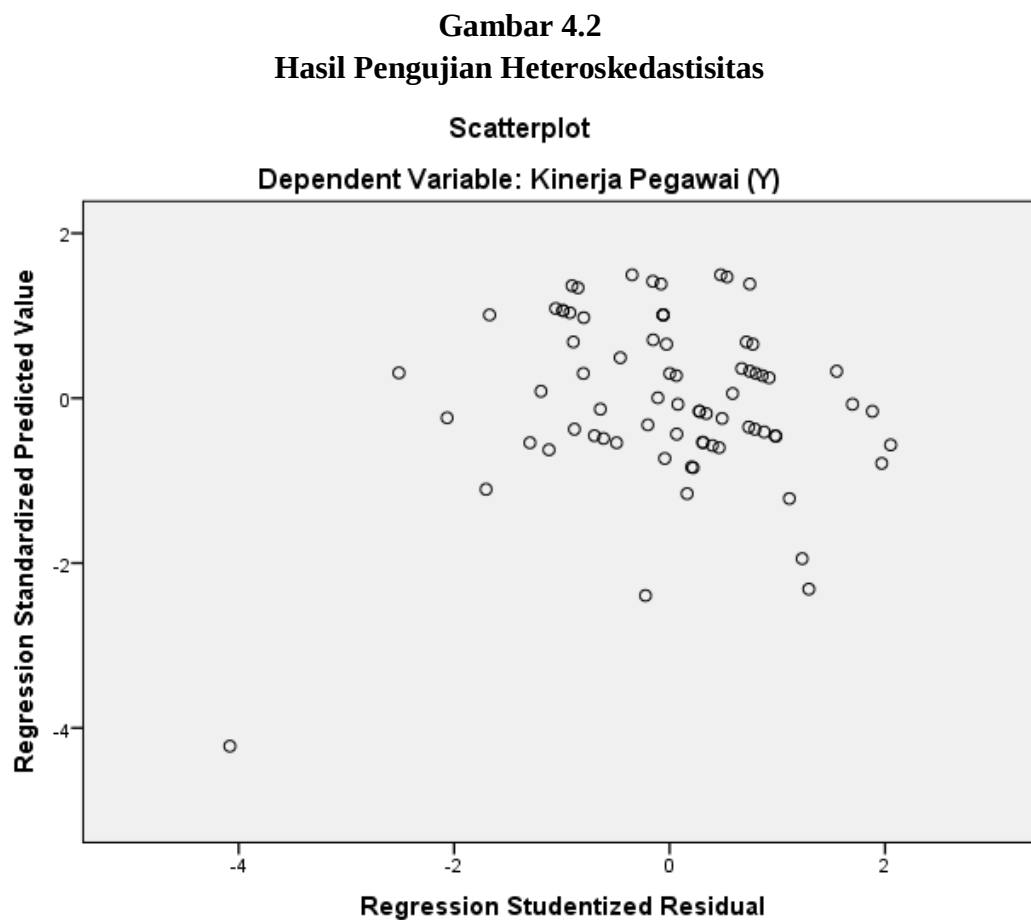
| <b>Variabel Bebas</b> | <b>Toleransi</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>     |
|-----------------------|------------------|------------|-----------------------|
| Penempatan pegawai    | 0,876            | 1,205      | Non Multikolinieritas |
| Pengembangan karir    | 0,991            | 1,009      | Non Multikolinieritas |
| Komitmen organisasi   | 0,876            | 1,203      | Non Multikolinieritas |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

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



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

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

#### 4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Penempatan pegawai ( $X_1$ ), variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ) dan variabel Komitmen organisasi ( $X_3$ ) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja pegawai .

##### 4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai**

| No | Item pertanyaan                                                                     | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|-----|---------------|-----|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                                     | Frk            | % | Frk          | %   | Frk           | %   | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Pegawai mempunyai kualitas kerja, keterampilan, dan pengetahuan kerja yang memadai. | 0              | 0 | 1            | 1,4 | 2             | 2,7 | 28     | 37,8 | 43            | 58,1 | 4,53 |
| 2  | Pegawai membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan  | 0              | 0 | 1            | 1,4 | 3             | 4,1 | 36     | 48,6 | 34            | 45,9 | 4,39 |

Lanjutan Tabel 4.10

| No     | Item pertanyaan                                                                                                                                      | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                                                                                      | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 3      | Pegawai melakukan pekerjaan dengan produktif (mempunyai kedisiplinan yang baik, tidak menyalahgunakan jabatan, dan perbuatan tidak beretika lainnya) | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 7             | 9,5  | 40     | 54,1 | 26            | 35,1 | 4,23 |
| 4      | Kualitas pekerjaan pegawai baik                                                                                                                      | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 3             | 4,1  | 29     | 39,2 | 41            | 55,4 | 4,49 |
| 5      | Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi                                                              | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| 6      | Pegawai dapat diandalkan untuk mengikuti instruksi kerja, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin.                                                  | 1              | 1,4 | 2            | 2,7 | 16            | 21,6 | 34     | 45,9 | 21            | 28,4 | 3,97 |
| 7      | Pegawai mempunyai sikap kerja yang baik di kantor                                                                                                    | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| Rerata |                                                                                                                                                      |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | 4,31 |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai mempunyai kualitas kerja, keterampilan, dan pengetahuan kerja yang memadai dengan nilai rata-rata sebesar 4,53. Pegawai membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,39. Pegawai melakukan pekerjaan dengan produktif (mempunyai kedisiplinan yang baik, tidak menyalahgunakan jabatan, dan perbuatan tidak beretika lainnya) dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. Kualitas pekerjaan pegawai baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,49. Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan

oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Pegawai dapat diandalkan untuk mengikuti instruksi kerja, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Pegawai mempunyai sikap kerja yang baik di kantor dengan nilai rata-rata 4,27 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja pegawai sebesar 4,31 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja pegawai karena skala likert berada pada satuan angka 4.

#### 4.4.2 Variabel Penempatan Pegawai

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai penempatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Penempatan Pegawai**

| No     | Item pertanyaan                                                                | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1      | Penempatan pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikan                      | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 3             | 4,1  | 29     | 39,2 | 41            | 55,4 | 4,49 |
| 2      | Pengetahuan yang pegawai miliki mampu menempatkan posisi kerja yang lebih baik | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| 3      | Keterampilan kerja pegawai saat ini sudah baik                                 | 1              | 1,4 | 2            | 2,7 | 16            | 21,6 | 34     | 45,9 | 21            | 28,4 | 3,97 |
| 4      | Pengalaman kerja dapat membantu pegawai bekerja secara efektif                 | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| 5      | Promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai   | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| Rerata |                                                                                |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | 4,25 |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa penempatan pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,49. Pengetahuan yang pegawai miliki mampu menempatkan posisi kerja yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Keterampilan kerja pegawai saat ini sudah baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,97. Pengalaman kerja dapat membantu pegawai bekerja secara efektif dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Nilai rerata pada variabel penempatan pegawai sebesar 4,25 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel penempatan pegawai karena skala likert berada pada satuan angka 4.

#### 4.4.3 Variabel Pengembangan Karir

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Pengembangan karir dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir**

| No | Item pertanyaan                                                                                                              | Sgt Tdk Setuju |    | Tidak Setuju |   | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----|--------------|---|---------------|-----|--------|------|---------------|------|------|
|    |                                                                                                                              | Frk            | %  | Frk          | % | Frk           | %   | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1  | Pengembangan karir pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat memotivasi prestasi kerja pegawai                              | 0              | 0  | 0            | 0 | 4             | 5,4 | 36     | 48,6 | 34            | 45,9 | 4,41 |
| 2  | Pegawai tetap menjaga kesetiaan dalam berorganisasi                                                                          | 0              | .0 | 0            | 0 | 5             | 6,8 | 46     | 62,2 | 23            | 31,1 | 4,24 |
| 3  | Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir | 0              | 0  | 0            | 0 | 6             | 8,1 | 38     | 51,4 | 30            | 40,4 | 4,32 |

**Lanjutan Tabel 4.12**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir**

| No     | Item pertanyaan                                                                                    | Sgt Tdk Setuju |   | Tidak Setuju |   | Kurang Setuju |     | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|--------------|---|---------------|-----|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                                    | Frk            | % | Frk          | % | Frk           | %   | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 4      | Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan karir | 0              | 0 | 0            | 0 | 5             | 6,8 | 42     | 56,8 | 27            | 36,5 | 4,30 |
| 5      | Pegawai merasa puas dengan pengembangan karir saat ini                                             | 0              | 0 | 0            | 0 | 4             | 5,4 | 36     | 48,6 | 34            | 45,9 | 4,41 |
| Rerata |                                                                                                    |                |   |              |   |               |     |        |      |               |      | 4,34 |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat memotivasi prestasi kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 4,41. Pegawai tetap menjaga kesetiaan dalam berorganisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam pengembangan karir dengan nilai rata-rata sebesar 4,30. Pegawai merasa puas dengan pengembangan karir saat ini dengan nilai rata-rata 4,41. Nilai rerata pada variabel pengembangan karir sebesar 4,34 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel pengembangan karir karena skala likert berada pada satuan angka 4.

#### 4.3.4 Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

| No     | Item pertanyaan                                                                   | Sgt Tdk Setuju |     | Tidak Setuju |     | Kurang Setuju |      | Setuju |      | Sangat Setuju |      | Mean |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|--------------|-----|---------------|------|--------|------|---------------|------|------|
|        |                                                                                   | Frk            | %   | Frk          | %   | Frk           | %    | Frk    | %    | Frk           | %    |      |
| 1      | Dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan pegawai dapat diandalkan oleh pimpinan | 0              | 0   | 2            | 2,7 | 3             | 4,1  | 31     | 41,9 | 38            | 51,4 | 4,42 |
| 2      | Pegawai saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan                | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 3             | 4,1  | 29     | 39,2 | 41            | 55,4 | 4,49 |
| 3      | Pegawai akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini                       | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| 4      | Pegawai berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan      | 1              | 1,4 | 2            | 2,7 | 16            | 21,6 | 34     | 45,9 | 21            | 28,4 | 3,97 |
| 5      | Pegawai tetap konsisten dengan pekerjaan pegawai saat ini                         | 0              | 0   | 1            | 1,4 | 6             | 8,1  | 39     | 52,7 | 28            | 37,8 | 4,27 |
| Rerata |                                                                                   |                |     |              |     |               |      |        |      |               |      | 4,28 |

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan pegawai dapat diandalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,42. Pegawai saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan dengan nilai rata-rata sebesar 4,49. Pegawai akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Pegawai berusaha

sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,97. Pegawai tetap konsisten dengan pekerjaan pegawai saat ini dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Nilai rerata pada variabel Komitmen organisasi sebesar 4,28 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel komitmen organisasi karena skala likert berada pada satuan angka 4.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor penempatan pegawai ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

**Tabel 4.14**  
**Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat**

| <b>Nama variabel</b>          | <b>B</b> | <b>Std Error</b> | <b>t<sub>hitung</sub></b> | <b>t<sub>tabel</sub></b> | <b>Sig.</b> |
|-------------------------------|----------|------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|
| Konstanta                     | 2,752    | 0,663            | 4,151                     | 1,994                    | 0,000       |
| Penempatan pegawai ( $X_1$ )  | 0,405    | 0,084            | 4,821                     | 1,994                    | 0,000       |
| Pengembangan karir( $X_2$ )   | 0,254    | 0,091            | 2,791                     | 1,994                    | 0,007       |
| Komitmen organisasi ( $X_3$ ) | 0,203    | 0,096            | 2,115                     | 1,994                    | 0,033       |

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

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

$$Y = 2,752 + 0,405X_1 + 0,254X_2 + 0,203X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

### 1) Koefisien Regresi ( $\beta$ )

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,752 artinya bila mana penempatan pegawai ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ), dianggap konstan, maka kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, adalah sebesar 2,752 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi penempatan pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0,405. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel penempatan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 40,5% dengan asumsi variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dianggap konstan.
- Koefisien regresi pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,254. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel pengembangan karir secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 25,4% dengan asumsi variabel penempatan pegawai ( $X_1$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dianggap konstan
- Koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,203. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. sebesar 20,3% dengan asumsi variabel penempatan pegawai ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel penempatan pegawai mempunyai

pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 40,5%.

## 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 antara lain:

**Tabel 4.15**  
**Model Summary**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,921 <sup>a</sup> | 0,849    | 0,842             | 0,17646                    |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,921 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 92,1%. Artinya faktor penempatan pegawai ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,842 artinya bahwa sebesar 84,2% perubahan-perubahan dalam

variabel terikat (Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Penempatan pegawai ( $X_1$ ), PENGEMbangan karir ( $X_2$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_3$ ). Sedangkan selebihnya sebesar 15,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi pegawai, pengalaman kerja dan lainnya.

#### 4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14. Dapat ketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat penempatan pegawai (confidence interval) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

##### 1. Pengaruh Penempatan pegawai( $X_1$ )

Pengaruh penempatan pegawai ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai  $t_{hitung}$  (4,821) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,994), maka keputusannya adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

## 2. Pengaruh Pengembangan karir( $X_2$ )

Pengaruh pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai  $t_{hitung}$  (2,791) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,994) nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . artinya Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

## 3. Pengaruh Komitmen organisasi ( $X_3$ )

Pengaruh komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,115 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat penempatan pegawai 95% adalah 1,994. oleh karena  $t_{hitung}$  (2,115) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,994) maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya faktor Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

### 4.5.3. Uji Serempak( uji F )

Untuk menguji pengaruh Penempatan pegawai, Pengembangan karir dan Komitmen organisasi secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F <sub>hitung</sub> | F <sub>table</sub> | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| 1     | Regression | 12,226         | 3  | 4,075       | 130,879             | 2,737              | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2,180          | 70 | 0,031       |                     |                    |                   |
|       | Total      | 14,405         | 73 |             |                     |                    |                   |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 130,879 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{table}$  pada tingkat penempatan pegawai (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,737. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$ , maka  $F_{hitung}$  (130,879) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,737). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara serempak variabel penempatan pegawai ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

#### 4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rahmawati (2021), Budiana dan Puspipawati (2021) dan Parera (2021) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Suatu penempatan pegawai dan pengembangan karir itu dibagikan atau tidak itu tergantung dari individu yang bersangkutan. Suatu instansi dapat sukses

mempromosikan pengembangan karir bukan hanya dengan secara langsung menghubungkan pengetahuan dengan strategi instansinya, tapi juga dengan merubah perilaku dan kebiasaan pegawai untuk mempromosikan keinginan dan konsistensi pelaksanaan pengembangan karir. Kondisi ini jelas mengakibatkan perlunya cara-cara baru dalam menyikapi semua yang terjadi agar dapat tetap survive. Penekanan akan makin pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu respon dalam menyikapi perubahan tersebut, dan ini tentu saja memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM.

## **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. Penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
4. Penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat menempatkan pegawai yang sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan pengetahuan kerja pegawai.

2. Pegawai dapat meningkatkan pengembangan karir dengan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja, adanya dukungan kerja dan saling memotivasikan prestasi kerja
3. Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan saling menghargai pendapat pegawai lainnya dalam memberikan masukan masalah pekerjaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel penempatan pegawai, pengembangan karir dan komitmen organisasi tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja serta prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol. 3, No. 2, hlm 1-18.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiana, I. M., dan Puspipawati, N. M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Jurnal VALUES*, Volume 2, Nomor 2.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Darmawan, I. G. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Darmayanti, I. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*
- Garyadi. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pesniun Telkom. *Jurnal Universitas Telkom*, Bandung, Vol. 1, No. 1, hlm 1-13
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlambang, A. L. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Ponsel Jobs Indonesia First Media Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*

- Husin (2017). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN ( Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 1*
- Malhotra, Naresh K. (2017). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Marihot, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Meilihta, Amanda. (2017) Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Logitech Saptanugraha. *Jurnal Universitas Bina Nusantara*
- Parera, A. A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 5*.
- Presilawati, Febyolla,. dan Sulfitra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 No. 1, Hlm 133-142.
- Presilawati, Febyolla,. Mimiastri., Khalid, Z. K., dan Nauval, M. D. (2022). The Effect Of Compensation, Work Discipline, And Career Development On Employee Performance Agency Of Statistics Center Of South Aceh. *Jurnal SNPPM*, Hlm 211-217.
- Presilawati, Febyolla. (2022). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Region 1 Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 2, No. 2, Hlm 133-138.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. (2017). *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..

- Sari, Fransiska (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*
- Sastrohadiwiryo, S. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihotang, A (2017) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sihotang, A. (2018). *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih., dan Suwatno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

## KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

---

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

---

### **Identitas Saya**

1. Umur
  - a. < 25 Tahun ☐
  - b. 26-31 Tahun ☐
  - c. 32-37 Tahun ☐
  - d. 38-43 Tahun ☐
  - e. 44-50 Tahun ☐
  - f.  $\geq$  51 Tahun ☐
  
2. Jenis kelamin
  - a. Laki-Laki ☐
  - b. Perempuan ☐

3. Status perkawinan
- a. Belum menikah ☐
  - b. Menikah ☐
  - c. Pernah Menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
- a. SLTA ☐
  - b. Diploma ☐
  - c. Sarjana ☐
  - d. Pasca Sarjana ☐
5. Penghasilan perbulan
- a. < Rp. 2.500.000 ☐
  - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
  - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
  - d. >Rp. 5.500.000 ☐
6. Masa Kerja
- a. < 5 Tahun ☐
  - b. 6-10 Tahun ☐
  - c. 11-15 Tahun ☐
  - d. 16-20 Tahun ☐
  - e. > 20 Tahun ☐

Keterangan

|                     |   |
|---------------------|---|
| Sangat tidak setuju | 1 |
| Tidak setuju        | 2 |
| Kurang setuju       | 3 |
| Setuju              | 4 |
| Sangat setuju       | 5 |

A. Kinerja Pegawai (Y)

| No | URAIAN                                                                                                                                            | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Saya mempunyai kualitas kerja, keterampilan, dan pengetahuan kerja yang memadai.                                                                  |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan                                                                   |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya melakukan pekerjaan dengan produktif (mempunyai kedisiplinan yang baik, tidak menyalahgunakan jabatan, dan perbuatan tidak beretika lainnya) |     |    |    |   |    |

|   |                                                                                                  |  |  |  |  |  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4 | Kualitas pekerjaan saya baik                                                                     |  |  |  |  |  |
| 5 | Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi             |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya dapat diandalkan untuk mengikuti instruksi kerja, memiliki inisiatif, hati-hati, dan rajin. |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya mempunyai sikap kerja yang baik di kantor                                                   |  |  |  |  |  |

B. Penempatan Pegawai (X<sub>1</sub>)

| No | URAIAN                                                                      | STS | TS | KS | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Penempatan pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikan                   |     |    |    |   |    |
| 2  | Pengetahuan yang saya miliki mampu menempatkan posisi kerja yang lebih baik |     |    |    |   |    |
| 3  | Keterampilan kerja saya saat ini sudah baik                                 |     |    |    |   |    |
| 4  | Pengalaman kerja dapat membantu saya bekerja secara efektif                 |     |    |    |   |    |
| 5  | Promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan saya   |     |    |    |   |    |

C. Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

| No | URAIAN                                                                                                                    | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Pengembangan karir pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat memotivasi prestasi kerja saya                              |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya tetap menjaga kesetiaan dalam berorganisasi                                                                          |     |    |    |   |    |
| 3  | Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada saya dalam meningkatkan pengembangan karir |     |    |    |   |    |
| 4  | Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir                           |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya merasa puas dengan pengembangan karir saat ini                                                                       |     |    |    |   |    |

D. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

| No | URAIAN                                                                         | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|---|----|
| 1  | Dengan adanya keterlibatan moral pekerjaan saya dapat diandalkan oleh pimpinan |     |    |    |   |    |
| 2  | Saya saling membantu dalam menjalankan tugas dalam satu jabatan                |     |    |    |   |    |
| 3  | Saya akan menghabiskan sisa karir bersama organisasi ini                       |     |    |    |   |    |
| 4  | Saya berusaha sekuat tenaga demi bertanggung jawab dengan semua pekerjaan      |     |    |    |   |    |
| 5  | Saya tetap konsisten dengan pekerjaan saya saat ini                            |     |    |    |   |    |

## Lampiran 2 Data Jawaban Kuisioner

| NO | Karakteristik |     |     |     |     |     | Indikator |    |    |    |    |    |    | Y    | Indikator |    |    |    |    | X1   | Indikator |    |    |    |    | X2   | Indikator |    |    |    |     | X3   |      |
|----|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|----|----|----|----|----|----|------|-----------|----|----|----|----|------|-----------|----|----|----|----|------|-----------|----|----|----|-----|------|------|
|    | IR1           | IR2 | IR3 | IR4 | IR5 | IR6 | A1        | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 |      | B1        | B2 | B3 | B4 | B5 |      | C1        | C2 | C3 | C4 | C5 |      | D1        | D2 | D3 | D4 | D5  |      |      |
| 1  | 1             | 2   | 1   | 3   | 2   | 1   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,86 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5   | 5,00 |      |
| 2  | 2             | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,86 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 4         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,40 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5   | 5,00 |      |
| 3  | 2             | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 5         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,14 | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4   | 4,20 |      |
| 4  | 2             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,29 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 4  | 4  | 3  | 3  | 3,40 | 2         | 4  | 4  | 4  | 4   | 3,60 |      |
| 5  | 2             | 1   | 1   | 1   | 2   | 1   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4,57 | 5         | 5  | 3  | 4  | 5  | 4,40 | 5         | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,80 | 5         | 5  | 5  | 3  | 4   | 4,40 |      |
| 6  | 5             | 2   | 2   | 1   | 2   | 5   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4,57 | 5         | 5  | 3  | 5  | 5  | 4,60 | 5         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,40 | 5         | 5  | 5  | 3  | 5   | 4,60 |      |
| 7  | 4             | 1   | 2   | 2   | 2   | 4   | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4   | 4,00 |      |
| 8  | 2             | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4,80 | 4         | 5  | 5  | 5  | 5   | 4,80 |      |
| 9  | 2             | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 5         | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3,86 | 4         | 5  | 3  | 3  | 5  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 5  | 3  | 3   | 3,80 |      |
| 10 | 5             | 1   | 2   | 3   | 2   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4,29 | 5         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 5  | 4  | 3  | 4   | 4,20 |      |
| 11 | 6             | 1   | 2   | 2   | 3   | 5   | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,29 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,80 | 4         | 5  | 4  | 4  | 4   | 4,20 |      |
| 12 | 2             | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,71 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 4         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,80 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5   | 5,00 |      |
| 13 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 5   | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5    | 4,43      | 5  | 4  | 4  | 5  | 4    | 4,40      | 5  | 4  | 5  | 4  | 5    | 4,60      | 4  | 5  | 4  | 4   | 5    | 4,40 |
| 14 | 5             | 1   | 2   | 4   | 2   | 5   | 5         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,29 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,60 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4   | 4,20 |      |
| 15 | 6             | 1   | 2   | 1   | 3   | 5   | 4         | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,86 | 4         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 3,80 | 5         | 4  | 3  | 4  | 4   | 4,00 |      |
| 16 | 4             | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,29 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,20 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5   | 4,20 |      |
| 17 | 3             | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,57 | 4         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,40 | 4         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,40 | 4         | 4  | 4  | 4  | 5   | 4,40 |      |
| 18 | 4             | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4,71 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5   | 5,00 |      |
| 19 | 3             | 2   | 2   | 3   | 4   | 1   | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5   | 5,00 |      |
| 20 | 3             | 2   | 2   | 3   | 4   | 1   | 5         | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,57 | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,60 | 5         | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,80 | 5         | 5  | 5  | 4  | 4   | 4,60 |      |
| 21 | 3             | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,14 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4   | 4,00 |      |
| 22 | 4             | 1   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4         | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4,43 | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,60 | 4         | 4  | 4  | 3  | 4  | 3,80 | 4         | 5  | 5  | 4  | 4   | 4,40 |      |
| 23 | 4             | 1   | 2   | 3   | 4   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,71 | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,80 | 4         | 5  | 3  | 5  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4   | 4,80 |      |
| 24 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,71 | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,80 | 4         | 5  | 3  | 5  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4   | 4,80 |      |
| 25 | 3             | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 2  | 4  | 4,14 | 4         | 5  | 2  | 4  | 5  | 4,00 | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 4  | 5  | 2  | 4   | 3,80 |      |
| 26 | 5             | 2   | 2   | 4   | 4   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 4  | 4,14 | 5         | 5  | 1  | 4  | 5  | 4,00 | 5         | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,40 | 4         | 5  | 5  | 1  | 4   | 3,80 |      |
| 27 | 2             | 1   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4         | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4,43 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 5         | 4  | 4  | 4  | 5   | 4,40 |      |
| 28 | 3             | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4,29 | 5         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,50 | 4         | 5  | 4  | 3  | 4   | 4,00 |      |
| 29 | 5             | 1   | 2   | 3   | 2   | 2   | 5         | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,29 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 5  | 5  | 5  | 5  | 5,00 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4   | 4,00 |      |
| 30 | 3             | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 4         | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4,14 | 5         | 5  | 3  | 4  | 5  | 4,40 | 4         | 4  | 3  | 3  | 4  | 3,60 | 4         | 5  | 5  | 3  | 4   | 4,20 |      |
| 31 | 6             | 1   | 2   | 1   | 3   | 2   | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,71 | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,80 | 4         | 5  | 3  | 5  | 4  | 4,20 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4   | 4,80 |      |
| 32 | 6             | 2   | 2   | 1   | 4   | 4   | 4         | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4,43 | 5         | 5  | 3  | 5  | 5  | 4,60 | 4         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,60 | 5         | 5  | 5  | 3  | 5   | 4,60 |      |
| 33 | 6             | 1   | 2   | 1   | 4   | 3   | 5         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,57 | 5         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,40 | 5         | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,60 | 4         | 5  | 4  | 4  | 5   | 4,40 |      |
| 34 | 5             | 2   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,43 | 4         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,40 | 4         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,40 | 4         | 4  | 4  | 5  | 5   | 4,40 |      |
| 35 | 5             | 2   | 2   | 1   | 4   | 5   | 4         | 3  | 3  | 4  | 3  | 5  | 3  | 3,57 | 4         | 3  | 5  | 3  | 3  | 3,60 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,20 | 5         | 4  | 3  | 5  | 3   | 4,00 |      |
| 36 | 3             | 1   | 2   | 2   | 3   | 2   | 4         | 4  | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3,86 | 4         | 5  | 3  | 4  | 5  | 4,20 | 3         | 3  | 4  | 4  | 3  | 3,40 | 5         | 4  | 5  | 3  | 4   | 4,20 |      |
| 37 | 6             | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,80 | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,60 | 4         | 4  | 4  | 3  | 4   | 3,80 |      |
| 38 | 6             | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,29 | 4         | 4  | 5  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 4  | 5  | 4   | 4,20 |      |
| 39 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 5   | 5         | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4,57 | 5         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4,40 | 4         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,40 | 5         | 5  | 4  | 4  | 5   | 4,60 |      |
| 40 | 4             | 1   | 2   | 3   | 3   | 3   | 5         | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4,43 | 5         | 4  | 3  | 4  | 4  | 4,00 | 4         | 3  | 4  | 4  | 4  | 3,80 | 4         | 5  | 4  | 3  | 4   | 4,00 |      |
| 41 | 4             | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 5         | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4,71 | 5         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4,60 | 5         | 4  | 5  | 4  | 5  | 4,60 | 4         | 5  | 4  | 5  | 5   | 4,60 |      |
| 42 | 2             | 1   | 1   | 2   | 3   | 4   | 4         | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4,29 | 5         | 4  | 5  | 3  | 4  | 4,20 | 4         | 5  | 3  | 4  | 4  | 4,00 | 3         | 5  | 4  | 5  | 3   | 4,00 |      |
| 43 | 2             | 2   | 1   | 4   | 3   | 3   | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,57 | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4,80 | 4         | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,60 | 5         | 5  | 5  | 4  | 5   | 4,80 |      |
| 44 | 5             | 1   | 2   | 4   | 4   | 4   | 5         | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,29 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,20 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 5  | 4  | 4  | 4   | 4,40 |      |
| 45 | 5             | 2   | 2   | 3   | 4   | 5   | 4         | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,57 | 5         | 5  | 4  | 5  | 5  | 4,80 | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,60 | 4         | 5  | 5  | 4  | 5   | 4,60 |      |
| 46 | 2             | 1   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4         | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4,29 | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,20 | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,60 | 5         | 5  | 4  | 4  | 4   | 4,40 |      |
| 47 | 4             | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 4         | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4,57 | 5         | 5  | 5  | 4  | 5  | 4,80 | 5         | 4  | 4  | 5  | 5  | 4,60 | 5         | 5  | 5  | 5  | 4   | 4,80 |      |
| 48 | 3             | 1   | 2   | 3   | 3   | 4   | 5         | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4,00 | 4         | 4  | 3  | 4  | 4  | 3,80 | 4         | 4  | 4  | 4  | 4  | 4,00 | 5         | 4  | 4  | 3  | 4</ |      |      |

### Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

#### Umur

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 25 tahun  | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | 26-31 tahun | 11        | 14,9    | 14,9          | 16,2               |
|       | 32-37 tahun | 16        | 21,6    | 21,6          | 37,8               |
|       | 38-43 tahun | 18        | 24,3    | 24,3          | 62,2               |
|       | 44-50 tahun | 18        | 24,3    | 24,3          | 86,5               |
|       | > 51 tahun  | 10        | 13,5    | 13,5          | 100,0              |
|       | Total       | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-Laki | 42        | 56,8    | 56,8          | 56,8               |
|       | Perempuan | 32        | 43,2    | 43,2          | 100,0              |
|       | Total     | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Status Perkawinan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Belum menikah | 4         | 5,4     | 5,4           | 5,4                |
|       | Menikah       | 70        | 94,6    | 94,6          | 100,0              |
|       | Total         | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Tingkat Pendidikan

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA          | 7         | 9,5     | 9,5           | 9,5                |
|       | Diploma       | 16        | 21,6    | 21,6          | 31,1               |
|       | Sarjana       | 46        | 62,2    | 62,2          | 93,2               |
|       | Pasca Sarjana | 5         | 6,8     | 6,8           | 100,0              |
|       | Total         | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Penghasilan Perbulan

|       |                               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 | 17        | 23,0    | 23,0          | 23,0               |
|       | Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 | 29        | 39,2    | 39,2          | 62,2               |
|       | >Rp. 5.500.000                | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total                         | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

#### Masa Kerja

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 5 Tahun   | 5         | 6,8     | 6,8           | 6,8                |
|       | 6-10 Tahun  | 11        | 14,9    | 14,9          | 21,6               |
|       | 11-15 Tahun | 25        | 33,8    | 33,8          | 55,4               |
|       | 16-20 Tahun | 16        | 21,6    | 21,6          | 77,0               |
|       | > 20 Tahun  | 17        | 23,0    | 23,0          | 100,0              |
|       | Total       | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

**A1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 2         | 2,7     | 2,7           | 4,1                |
|       | S     | 28        | 37,8    | 37,8          | 41,9               |
|       | SS    | 43        | 58,1    | 58,1          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 3         | 4,1     | 4,1           | 5,4                |
|       | S     | 36        | 48,6    | 48,6          | 54,1               |
|       | SS    | 34        | 45,9    | 45,9          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 7         | 9,5     | 9,5           | 10,8               |
|       | S     | 40        | 54,1    | 54,1          | 64,9               |
|       | SS    | 26        | 35,1    | 35,1          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 3         | 4,1     | 4,1           | 5,4                |
|       | S     | 29        | 39,2    | 39,2          | 44,6               |
|       | SS    | 41        | 55,4    | 55,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | TS    | 2         | 2,7     | 2,7           | 4,1                |
|       | KS    | 16        | 21,6    | 21,6          | 25,7               |
|       | S     | 34        | 45,9    | 45,9          | 71,6               |
|       | SS    | 21        | 28,4    | 28,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**A7**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 5 Frequencies Penempatan Pegawai (X<sub>1</sub>)

**B1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 3         | 4,1     | 4,1           | 5,4                |
|       | S     | 29        | 39,2    | 39,2          | 44,6               |
|       | SS    | 41        | 55,4    | 55,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | TS    | 2         | 2,7     | 2,7           | 4,1                |
|       | KS    | 16        | 21,6    | 21,6          | 25,7               |
|       | S     | 34        | 45,9    | 45,9          | 71,6               |
|       | SS    | 21        | 28,4    | 28,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**B5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 6 Frequencies Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

**C1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 4         | 5,4     | 5,4           | 5,4                |
|       | S     | 36        | 48,6    | 48,6          | 54,1               |
|       | SS    | 34        | 45,9    | 45,9          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 5         | 6,8     | 6,8           | 6,8                |
|       | S     | 46        | 62,2    | 62,2          | 68,9               |
|       | SS    | 23        | 31,1    | 31,1          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 8,1                |
|       | S     | 38        | 51,4    | 51,4          | 59,5               |
|       | SS    | 30        | 40,5    | 40,5          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 5         | 6,8     | 6,8           | 6,8                |
|       | S     | 42        | 56,8    | 56,8          | 63,5               |
|       | SS    | 27        | 36,5    | 36,5          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**C5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS    | 4         | 5,4     | 5,4           | 5,4                |
|       | S     | 36        | 48,6    | 48,6          | 54,1               |
|       | SS    | 34        | 45,9    | 45,9          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 7 Frequencies Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

**D1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 2         | 2,7     | 2,7           | 2,7                |
|       | KS    | 3         | 4,1     | 4,1           | 6,8                |
|       | S     | 31        | 41,9    | 41,9          | 48,6               |
|       | SS    | 38        | 51,4    | 51,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 3         | 4,1     | 4,1           | 5,4                |
|       | S     | 29        | 39,2    | 39,2          | 44,6               |
|       | SS    | 41        | 55,4    | 55,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS   | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | TS    | 2         | 2,7     | 2,7           | 4,1                |
|       | KS    | 16        | 21,6    | 21,6          | 25,7               |
|       | S     | 34        | 45,9    | 45,9          | 71,6               |
|       | SS    | 21        | 28,4    | 28,4          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

**D5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS    | 1         | 1,4     | 1,4           | 1,4                |
|       | KS    | 6         | 8,1     | 8,1           | 9,5                |
|       | S     | 39        | 52,7    | 52,7          | 62,2               |
|       | SS    | 28        | 37,8    | 37,8          | 100,0              |
|       | Total | 74        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai (Y)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,770             | 7          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| A1 | 4,53 | ,624           | 74 |
| A2 | 4,39 | ,637           | 74 |
| A3 | 4,23 | ,673           | 74 |
| A4 | 4,49 | ,646           | 74 |
| A5 | 4,27 | ,668           | 74 |
| A6 | 3,97 | ,860           | 74 |
| A7 | 4,27 | ,668           | 74 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| A1 | 25,62                      | 7,745                          | ,448                             | ,749                             |
| A2 | 25,76                      | 7,721                          | ,441                             | ,750                             |
| A3 | 25,92                      | 7,637                          | ,430                             | ,753                             |
| A4 | 25,66                      | 6,966                          | ,676                             | ,704                             |
| A5 | 25,88                      | 7,122                          | ,595                             | ,719                             |
| A6 | 26,18                      | 7,434                          | ,423                             | ,787                             |
| A7 | 25,88                      | 7,122                          | ,595                             | ,719                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 30,15 | 9,690    | 3,113          | 7          |

**ANOVA**

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | 101,052        | 73  | 1,384       | 8,043 | ,000 |
| Within People  | 15,398         | 6   | 2,566       |       |      |
| Between Items  | 139,745        | 438 | ,319        |       |      |
| Residual       | 155,143        | 444 | ,349        |       |      |
| Total          | 256,195        | 517 | ,496        |       |      |

Grand Mean = 4,31

## Lampiran 9 Validitas dan Reliability Penempatan Pegawai (X<sub>1</sub>)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,807             | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| B1 | 4,49 | ,646           | 74 |
| B2 | 4,27 | ,668           | 74 |
| B3 | 3,97 | ,860           | 74 |
| B4 | 4,27 | ,668           | 74 |
| B5 | 4,27 | ,668           | 74 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| B1 | 16,78                      | 4,665                          | ,705                             | ,739                             |
| B2 | 17,00                      | 4,466                          | ,757                             | ,721                             |
| B3 | 17,30                      | 5,116                          | ,407                             | ,875                             |
| B4 | 17,00                      | 4,932                          | ,563                             | ,779                             |
| B5 | 17,00                      | 4,466                          | ,757                             | ,721                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 21,27 | 7,049    | 2,655          | 5          |

**ANOVA**

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | 102,919        | 73  | 1,410       | 9,116 | ,000 |
| Within People  |                |     |             |       |      |
| Between Items  | 9,903          | 4   | 2,476       |       |      |
| Residual       | 79,297         | 292 | ,272        |       |      |
| Total          | 89,200         | 296 | ,301        |       |      |
| Total          | 192,119        | 369 | ,521        |       |      |

Grand Mean = 4,25

## Lampiran 10 Validitas dan Reliability Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,765             | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| C1 | 4,41 | ,595           | 74 |
| C2 | 4,24 | ,569           | 74 |
| C3 | 4,32 | ,622           | 74 |
| C4 | 4,30 | ,591           | 74 |
| C5 | 4,41 | ,595           | 74 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| C1 | 17,27                      | 2,693                          | ,770                             | ,634                             |
| C2 | 17,43                      | 3,454                          | ,466                             | ,776                             |
| C3 | 17,35                      | 3,437                          | ,416                             | ,798                             |
| C4 | 17,38                      | 3,143                          | ,506                             | ,732                             |
| C5 | 17,27                      | 2,693                          | ,770                             | ,634                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 21,68 | 4,551    | 2,133          | 5          |

**ANOVA**

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | 66,443         | 73  | ,910        | 1,716 | ,146 |
| Within People  | 1,470          | 4   | ,368        |       |      |
| Between Items  | 62,530         | 292 | ,214        |       |      |
| Residual       | 64,000         | 296 | ,216        |       |      |
| Total          | 130,443        | 369 | ,354        |       |      |

Grand Mean = 4,34

## Lampiran 11 Validitas dan Reliability Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,748             | 5          |

**Item Statistics**

|    | Mean | Std. Deviation | N  |
|----|------|----------------|----|
| D1 | 4,42 | ,702           | 74 |
| D2 | 4,49 | ,646           | 74 |
| D3 | 4,27 | ,668           | 74 |
| D4 | 3,97 | ,860           | 74 |
| D5 | 4,27 | ,668           | 74 |

**Item-Total Statistics**

|    | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| D1 | 17,00                      | 4,466                          | ,461                             | ,721                             |
| D2 | 16,93                      | 4,173                          | ,658                             | ,654                             |
| D3 | 17,15                      | 4,238                          | ,598                             | ,674                             |
| D4 | 17,45                      | 4,333                          | ,451                             | ,778                             |
| D5 | 17,15                      | 4,320                          | ,562                             | ,686                             |

**Scale Statistics**

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 21,42 | 6,329    | 2,516          | 5          |

**ANOVA**

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig  |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between People | 92,403         | 73  | 1,266       | 9,057 | ,000 |
| Within People  |                |     |             |       |      |
| Between Items  | 11,568         | 4   | 2,892       |       |      |
| Residual       | 93,232         | 292 | ,319        |       |      |
| Total          | 104,800        | 296 | ,354        |       |      |
| Total          | 197,203        | 369 | ,534        |       |      |

Grand Mean = 4,28

## Lampiran 12 Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

| Model | Variables Entered                                                                       | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Komitmen Organisasi (X3), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Pegawai (X1) <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,921 <sup>a</sup> | ,849     | ,842              | ,17646                     |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Pegawai (X1)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 12,226         | 3  | 4,075       | 130,879 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2,180          | 70 | ,031        |         |                   |
|       | Total      | 14,405         | 73 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Pengembangan Karir (X2), Penempatan Pegawai (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)               | 2,752                       | ,663       |                           | 4,151 | ,000 |
|       | Penempatan Pegawai (X1)  | ,405                        | ,084       | ,523                      | 4,821 | ,000 |
|       | Pengembangan Karir (X2)  | ,254                        | ,091       | ,291                      | 2,791 | ,007 |
|       | Komitmen Organisasi (X3) | ,203                        | ,096       | ,248                      | 2,115 | ,033 |

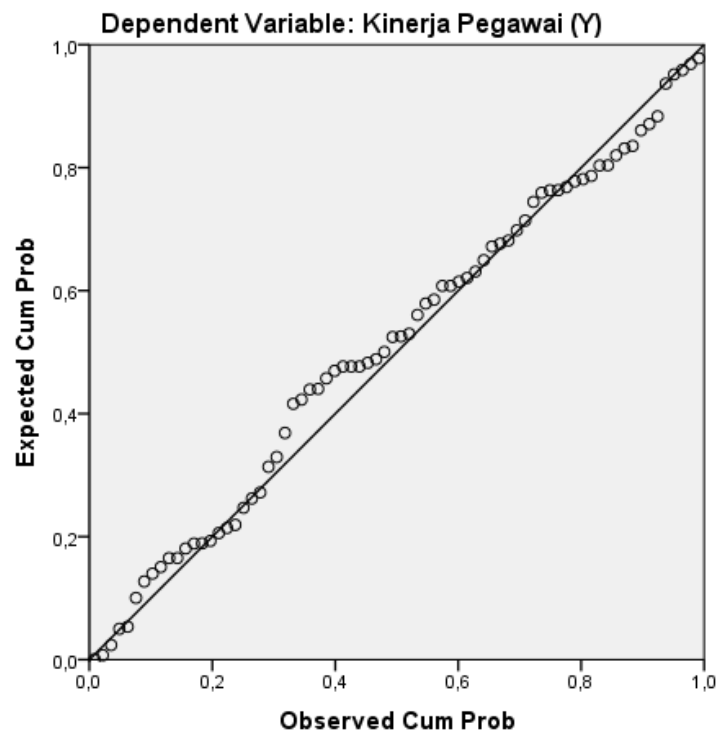
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

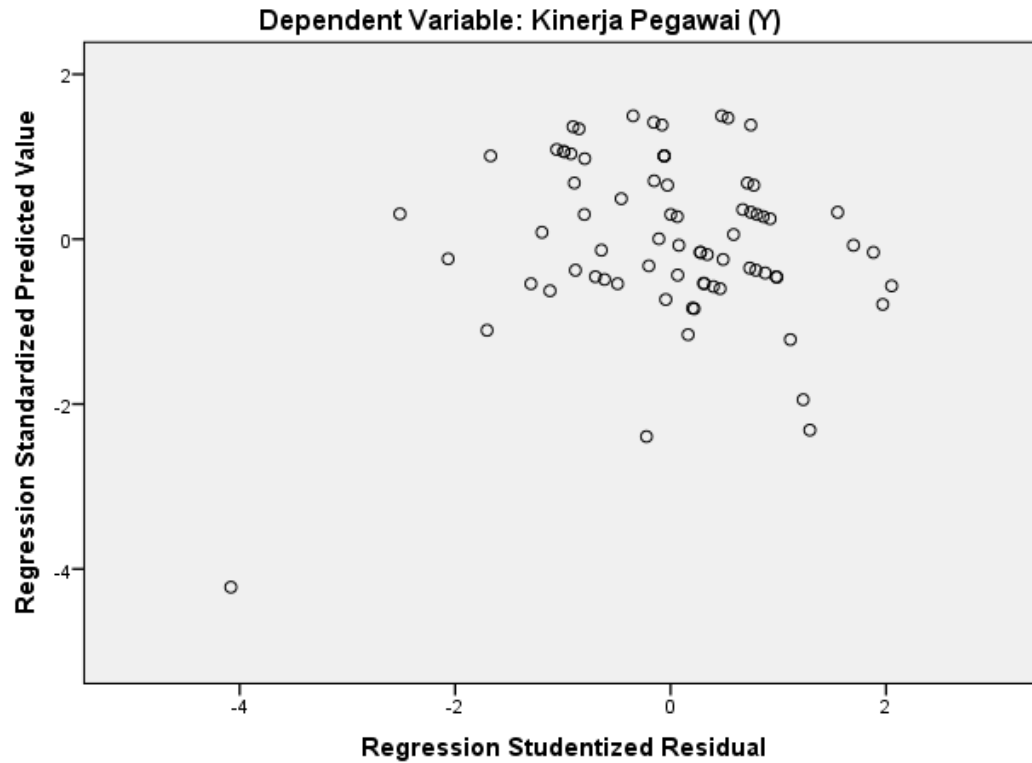
| Model |                          | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------------|-------------------------|-------|
|       |                          | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Penempatan Pegawai (X1)  | ,876                    | 1,205 |
|       | Pengembangan Karir (X2)  | ,991                    | 1,009 |
|       | Komitmen Organisasi (X3) | ,876                    | 1,208 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Scatterplot**



### Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

# NILAI T TABEL

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

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

**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %**

| n  | Nilai r | n  | Nilai r | n     | Nilai r |
|----|---------|----|---------|-------|---------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381   | 55    | 0,266   |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374   | 60    | 0,254   |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367   | 65    | 0,244   |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361   | 73-74 | 0,235   |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355   | 75    | 0,227   |
| 8  | 0,707   | 32 | 0,349   | 80    | 0,220   |
| 9  | 0,666   | 33 | 0,344   | 85    | 0,213   |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339   | 90    | 0,207   |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334   | 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