

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

MUHAMMAD FAJRIAN MUKAMMIL
NPM : 1802120217



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

MUHAMMAD FAJRIAN MUKAMMIL
NPM : 1802120217



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, 29 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD FAJRIAN MUKAMMIL

NPM : 1802120217

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP DINAS PERHUBUNGAN 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, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 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, 29 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD FAJRIAN MUKAMMIL
NPM : 1802120217

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**

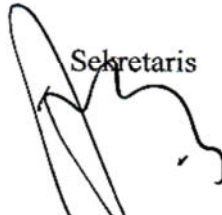
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 31 January 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

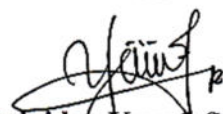
Ketua


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

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 197202052001032001

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, 29 Februari 2024

Yang Menyatakan



Muhammad Fajrian Mukammil

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Muhammad Fajrian Mukammil
NPM : 1802120217
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP DINAS PERHUBUNGAN 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 : 29 Februari 2024



Yang Menyatakan,

Muhammad Fajrian Mukammil

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

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

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

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

1. Ayahanda Mustafa Kamal (almarhum), Ibunda Siti Eliza, dan Istri Evarianti, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh..
3. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari awal hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari awal hingga selesainya penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan (Yoggi, Maisky Ruhada, dan Haikal Fajrian) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 19 November 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR BAGAN.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Pengembangan Karir	10
2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir	10
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi perkembangan Karir ...	11
2.1.2.3 Indikator Perkembangan Karir	12
2.1.3 Motivasi Kerja	13
2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	14
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja	16
2.1.4 Kompetensi	16
2.1.4.1 Definisi Kompetensi	16
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	18
2.1.4.3 Indikator Kompetensi.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran	23
2.4 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25
3.1.1 Tujuan Peneliatian	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	26
3.1.4 Horizon Waktu	26
3.1.5 Unit Analisis	27
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	27
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.6 Pengujian Data	32
3.6.1 Pengujian Vadilitas	32
3.6.2 Pengujian Reabilitas	32
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	33
3.7 Pengujian Hipotesis	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Visi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh	37
4.1.2 Visi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh	37
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Karakteristik Responden	39
4.2.2 Pengujian Data	41
4.2.2.1 Uji Validitas	41
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	42
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	43
4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	43
4.2.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir.....	44
4.2.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	45
4.2.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	46
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	47
2.2.4.1 Uji Normalitas	47
2.2.4.2 Uji Multikolineritas	48
2.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.2.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	52
4.2.5.1 Uji Simultan (Uji F)	53
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi dan Determinasi.....	54
4.3 Implikasi Penelitian	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	30
Tabel 4.1 Daftar Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh	37
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.3 Usia Responden	40
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	40
Tabel 4.5 Penghasilan Responden	41
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	44
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Motivasi kerja.....	45
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kompetensi.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	49
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	51
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda	53
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**

MUHAMMAD FAJRIAN MUKAMMIL

NPM :1802120264

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM

Pembimbing 2. Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi, ukm, dan perdagangan Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensinya. Semakin baik pengembangan karirnya, semakin baik motivasi kerja serta semakin baik kompetensi pegawainya maka semakin besar peluang bagi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, MOTIVATION, AND
COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BANDA
ACEH CITY TRANSPORTATION DEPARTMENT**

MUHAMMAD FAJRAN MUKAMMIL
NPM: 1802120264

Supervisor 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM
Supervisor 2. Yuslaidar Yusuf, SE, M.Sc

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of career development, motivation and competence on employee performance in the cooperative, SME and trade services of Banda Aceh City. The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable . Determining the sample for this research uses the Slovin formula. The sample used in this research was 59 Banda Aceh City Transportation Department employee and willing to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the research show that career development partially influences employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service. Work motivation partially influences employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service. Competence partially influences employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service. Career development, work motivation and competence simultaneously influence employee performance at the Banda Aceh City Transportation Service. Increasing employee performance is determined by career development, work motivation and competence. The better the career development, the better the work motivation and the better the employee's competence, the greater the opportunity for the Banda Aceh City Transportation Service to improve the performance of its employees.

Keywords : *Career Development, Motivation, Competency, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan 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.

Wibowo (2018:2) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya

mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu.

Menurut Rivai (2018:76) menyatakan bahwa pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu instansi pemerintahan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh untuk merencanakan karir masa depan. Sehingga pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara optimal. pengembangan karir mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia dimana dalam pengembangan karir mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang di usahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karir untuk mencapai tujuan tersebut

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2018:277). Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan lebih mudah untuk meningkatkan jabatan serta memiliki pengalaman yang lebih luas. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai pada Dinas Perhubungan kota Banda Aceh. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh

karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan kinerja. Dengan meningkatnya motivasi dari seorang pegawai maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut. Tetapi pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh ini masih terdapat kekurangan. Dimana kekurangannya dapat dilihat dari pegawai yang selalu datang terlambat, kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan, serta tidak memberikan pelayanan yang maksimal.

Menurut Hutapea dan Nurianna dalam Dermawan (2022:2001) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal

yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja..

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 27 November 2021 dengan 15 pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh bahwa rendahnya pengembangan atau perencanaan karir seperti pegawai kurang semangat dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik dan minimnya pengalaman kerja atau tingkat keterampilan, masih belum optimal yang disebabkan karena, tingkat pendidikan yang belum sesuai, kompetensi pegawai kurang sehingga menyebabkan rendahkan motivasi kerja pegawai.

Kemudian mengenai pengembangan karir bahwa yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA dan Diploma untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Kemudian apabila seorang pegawai tersebut adalah pegawai tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar

belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

Sedangkan mengenai motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab. Selain itu masih adanya pegawai yang masih telat masuk kerja, selain itu berdasarkan keterangan pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

Kekurangan dari kompetensi pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh ini dapat dilihat dari kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pemerintah untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya rasa ingin tahu akan perkembangan teknologi, pimpinan tidak memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir, serta tidak ada pegawai yang melanjutkan pendidikan pada tingkat selanjutnya untuk menambah wawasan.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pengembangan karir, kompetensi serta motivasi kerjadengan judul **“Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018:4) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya (Sedarmayanti & Hidayat, 2018: 215).

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan sudah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang/kelompok bisa diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Tirtayasa (2019:45) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Wibowo (2018:2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

1.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2018:78) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Ketelitian kerja, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

1.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto dalam Dermawan (2022:1999) menyatakan bahwa pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal ini tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasional. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu instansi pemerintahan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Rivai (2018:76) menyatakan bahwa pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Handoko (2018:31) pengembangan karir merupakan

gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya

Menurut Sunarsi (2020:2465), menyatakan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi dari manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Yulita dalam Sholihuddin (2020:437) Pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (*performance appraisal*). Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.
2. Eksposur
Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.
3. Jaringan kerja
Jaringan kerja berarti perolehan *eksposur* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi
Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
5. Pembimbing dan sponsor
Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.
6. Peluang untuk tumbuh
Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

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

1. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan Organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional 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.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Fransiska (2020:224) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Rivai, 2018:277). Manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi, mempunyai keinginan yang tinggi untuk sukses, keinginan ini sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Selain itu, menyukai tantangan, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, serta cenderung menonjolkan diri (Rivai, 2018:279).

Robbins dalam Safitri dan Magfirah (2022:4) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam

usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Jufrizen (2021:35) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal

3.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pramesela (2021:18) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

- c. Keinginan dan Harapan Pribadi
Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
 - d. Kebutuhan
Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi makasemakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.
 - e. Kelelahan dan kebosanan
Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
 - f. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.
2. Faktor Eksternal
- a. Kondisi Lingkungan kerja
Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.
 - c. Supervisi yang Baik
Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.
 - d. Ada Jaminan Karir
Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Primadana (2020:35) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator-indikator dalam penelitian ini mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Peduli dengan pekerjaan
2. Pekerjaan menantang
3. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar
4. Pekerjaan sangat menyenangkan
5. Kesesuaian Pekerjaan

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Organisasi-organisasi sektor swasta (*the private sector*) cenderung menggunakan *competency model*, sedangkan yang bergerak di sektor publik (*the*

public sector) menggunakan *competence* model. Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Gunanjar, M. S. (2020:75).

Menurut Hutapea dan Nurianna dalam Dermawan (2022:2001) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam bawah sadarnya.

Menurut Rosmaini (2019:2) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi

Menurut Pasaribu (2019:89) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin.” Kompetensi merupakan factor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan

kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Kompetensi menurut Rahmi dan Yufdiar (2020:72) adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Jufri (2018:49) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.
- 2) Keterampilan
Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktikdan umpan balik.
- 3) Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengeorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik Kepribadian
Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan

kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.1.4.3. Indikator Kompetensi

Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai (Wicaksono, 2018:5). Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi pegawai diantaranya adalah

1. Pelaksanaan latihan
2. Informasi pengembangan pegawai
3. Kemampuan melaksanakan tugas
4. Tanggung jawab tugas
5. Pengetahuan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Febyolla Presilawati dan Shalhah (2023) dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Hasil penelitian

berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.

Penelitian ini dilakukan oleh Dermawan Kusnadi dan Ediyanto (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo.

Penelitian ini dilakukan oleh Anggi Putrin Sari Lubis (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompetensi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi arah positif menunjukkan bahwa tidak berpengaruh antara motivasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Julianto (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketanahan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil Penelitian menunjukan

bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan kari, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Pasaribu 2019 dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Febyolla Presilawati dan Shalhah (2023)	– Regresi linier berganda	Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar.	– Variabel independen (kompetensi dan motivasi) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kepuasan kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2.	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI	– Regresi linier berganda	variabel pengembangan karir dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo	– Variabel independen (kompetensi, pengembangan karir) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel disiplin kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

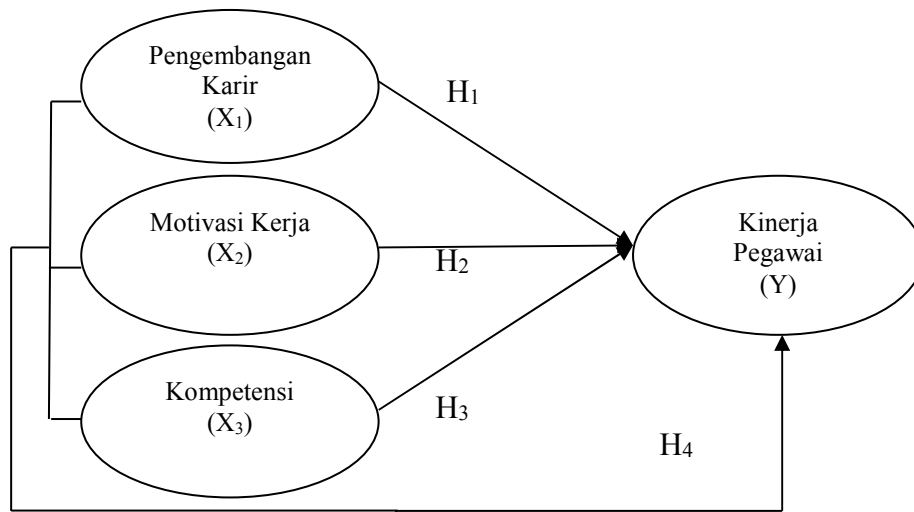
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo. Dermawan (2022)				
3.	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan. Pengaruh Anggi Putrin Sari Lubis (2021)	– Penelitian Kuantitatif	variabel pengembangan karir dan kompetensi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi arah positif menunjukkan bahwa tidak berpengaruh antara motivasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Jasa Raharja Medan.	– Variabel independen (kompetensi, motivasi, pengembangan karir) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
4.	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketanahan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah. Julianto (2020)	– Penelitian Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai,	– Variabel independen (motivasi, kompetensi, pengembangan karir) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
5.	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (Pasaribu, 2019)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.	– Variabel independen (pengembangan karir dan kompetensi) dan dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel pendidikan dan pelatihan - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat gunatercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuatstrategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya bergunauntuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasil kerja sama dengan perwujudan kerja yang dilaksanakan dari pegawai yang biasanya dijadikan sebagai pedoman penilaian untuk pegawai atau organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan perorangan atau bersama dalam suatu organisasi yang dihasut oleh banyak hal agar sampai pada komitmen organisasi dalam masa waktu tertentu. Jika kinerja sebagai tahap dimana organisasi memperbaiki atau melihat kinerja pegawai. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Julianto, 2020)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
- H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
- H4: Diduga pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut U. Sekaran (2018:152) dalam Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2021), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Studi *one shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	November 2021	Desember 2021	Januari 2022	November 2023	Desember 2023	Januari 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2023)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2018). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh ini berjumlah 145 orang yang merupakan pegawai tetap seluruhnya.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dalam Putri (2017) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{145}{1 + 145 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + 145 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{145}{1 + 1,45}$$

$$n = \frac{145}{2,45}$$

n= 59,18 responden dan dibulatkan menjadi 59 orang

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas pengembangan karir(X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2018:4)	1. Kuantitas 2. Ketelitian kerja 3. Ketepatan Waktu Dharma (2018:78)	Likert	A1
				Likert	A2
				Likert	A3
Variabel Independen					
1	Pengembangan karir (X ₁)	Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-	1. Kemampuan kerja 2. Kesetiaan organisasi 3. Kesempatan untuk maju	Likert	B1
				Likert	B2
				Likert	B3

		cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Sunarsi (2020:2465)	4. Dukungan manajemen. Handoko (2018)	Likert	B4
2	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Rivai, 2018:277)	1. Peduli dengan pekerjaan 2. Pekerjaan menantang 3. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar 4. Pekerjaan sangat menyenangkan 5. Kesesuaian pekerjaan. Primadana (2020:35)	Likert	C1
				Likert	C2
				Likert	C3
				Likert	C4
				Likert	C5
3	Kompetensi (X ₃)	Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Rosmaini (2019:2)	1. Pelaksanaan latihan 2. Informasi pengembang pegawai 3. Kemampuan melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab terhadap tugas 5. Pengetahuan. (Wicaksono, 2018:5)	Likert	D1
				Likert	D2
				Likert	D3
				Likert	D4
				Likert	D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Pengembangan Karir
X ₂	= Motivasi Kerja
X ₃	= Kompetensi
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2017:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2018:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2018:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2018:22).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} =Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{a1} =Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{o2} =Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{a2} =Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{03} =Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{a3} =Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{04} =Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

H_{a4} =Pengembangan karir, Motivasi kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Restrukturisasi perangkat daerah kembali ditinjau ulang dengan keluarnya Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Aceh, Dinas Perhubungan Aceh Tipe A menyelenggarakan urusan Pemerintahan bidang perhubungan. Struktur organisasi ini berlaku efektif sejak berlakunya Peraturan Gubernur Aceh Nomor 118 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Aceh. Dinas Perhubungan, Komunikasi, Informasi dan Telematika Aceh dipisah menjadi dua Dinas baru. Dan salah satunya adalah terbentuknya Dinas baru sebagai Dinas Perhubungan Aceh. Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh beralamat di jalan T. Nyak Arief No. 130, Peurada Kota Banda Aceh. Kepala Dinas Perhubungan kota Banda Aceh yaitu H. Bukhari Sufi, S.Sos, M.Si.

Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh adalah instansi teknis yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Banda Aceh melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas pokok sebagai unsur pelaksana otonomi daerah kota di bidang perhubungan.

4.1.1 Visi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

Memberikan Layanan Transpostasi dan Komunikasi Yang Handal dan Akurat Berbasis Informasi dan Teknologi.

4.1.2 Misi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

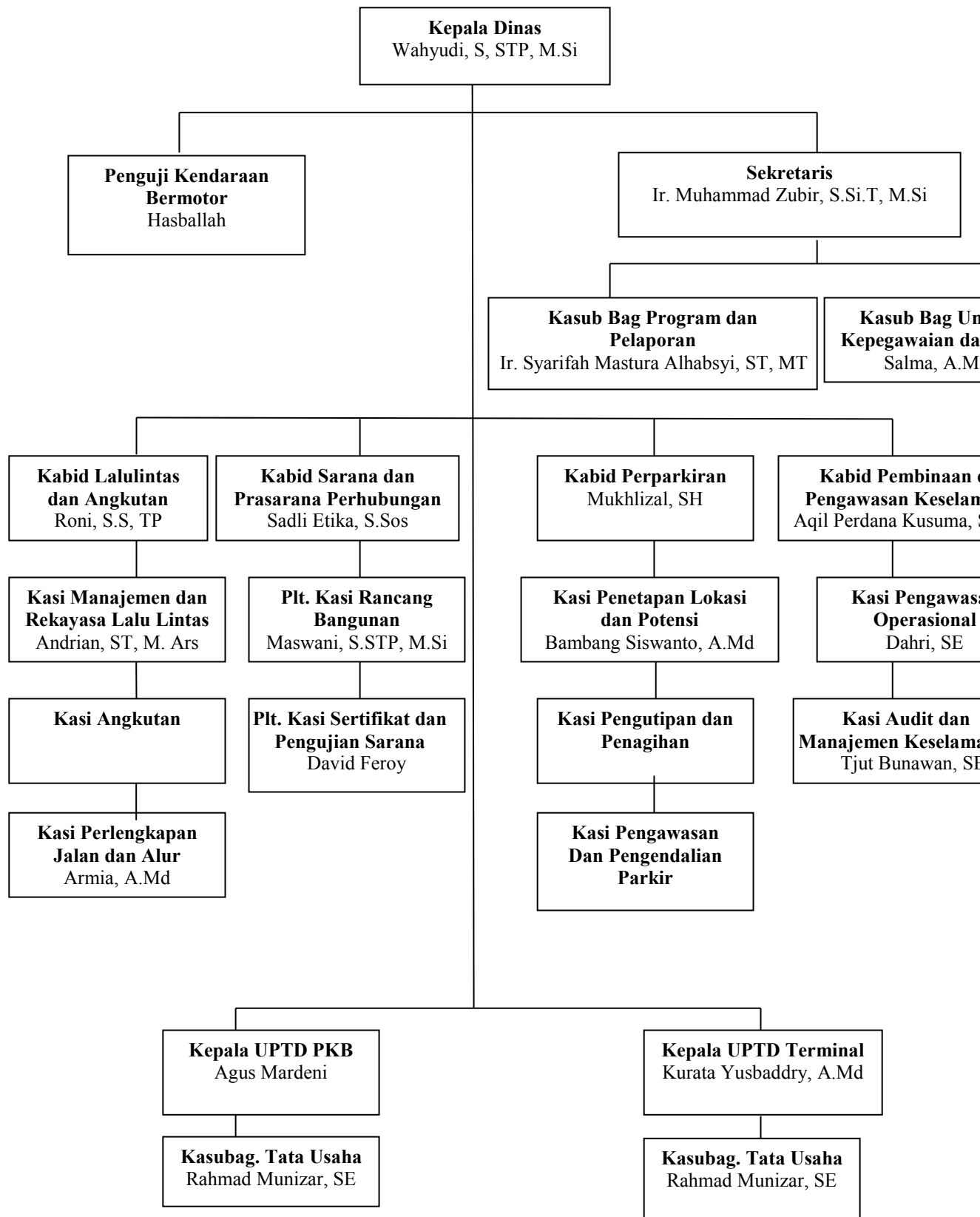
1. Meningkatkan kapasitas aparatur dan sumber daya manusia yang mandiri dan bertanggung jawab serta berakhlak mulia.
2. Meningkatkan pelayanan, sarana dan prasarana angkutan umum
3. Menciptakan ketertiban dan kenyamanan berlalu lintas Kota Banda Aceh.
4. Meningkatkan pelayanan jasa angkutan Kota Banda Aceh.
5. Menciptakan sistem komunikasi yang profesional dan handal.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

Tabel 4.1
Daftar Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

Jabatan	Nama	Jabatan	Nama
Kepala Dinas	Wahyudi, S, STP, M.Si	Kasi Perlengkapan Jalan dan Alur	Armia, A.Md
Sekretaris	Ir. Muhammad Zubir, S.Si.T, M.Si	Plt. Kasi Rancang Bangunan	Maswani, S.STP, M.Si
Kasub Bag Program dan Pelaporan	Ir. Syarifah Mastura Alhabsyi, ST, MT	Plt. Kasi Sertifikat dan Pengujian Sarana	David Feroiy
Kasub Bag Umum Kepegawaian dan Aset	Salma, A.Md	Kasi Penetapan Lokasi dan Potensi	Bambang Siswanto, A.Md
Penguji Kendaraan Bermotor	Hasballah	Kasi Pengawasan Operasional	Dahri, SE
Kabid Lalulintas dan Angkutan	Roni, S.S, TP	Kasi Audit dan Manajemen Keselamatan	Tjut Bunawan, SE
Kabid Sarana dan Prasarana Perhubungan	Sadli Etika, S.Sos	Kepala UPTD PKB	Agus Mardeni
Kabid Perparkiran	Mukhlizal, SH	Kepala UPTD Terminal	Kurata Yusbaddry, A.Md
Kabid Pembinaan dan Pengawasan Keselamatan	Aqil Perdana Kusuma, SH, MH	Kasubag. Tata Usaha	Rahmad Munizar, SE
Kasi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	Andrian, ST, M. Ars	Kasubag. Tata Usaha	Fachrurrazi

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh



4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan kota Banda Aceh, yang beralamat di jalan T. Nyak Arief No. 130, Peurada Kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 59 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	33	55,9
2	Wanita	26	44,1
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 33 orang responden (55,9%) dan wanita sebanyak 26 orang responden (44.1%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	2	3,4
2	26-35 Tahun	20	33,9
3	36-45 Tahun	20	33,9
4	≥ 55 Tahun	17	28,8
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 2 orang (3,4%), 26-35 tahun sebanyak 20 orang (33,9%), tahun sebanyak 20 orang (33,9%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 17 orang (28,8%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
2	SMA	5	8,5
3	Diploma	17	28,8
4	Sarjana	23	39,0
5	Pasca Sarjana	14	23,7
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (8,5%), yang berpendidikan diploma sebanyak 17 orang (28,8%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 23 orang (39,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 14 orang (23,7%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 1 Juta	5	8,5
2	Rp. 2-3 Juta	7	11,9
3	Rp. 4-5 Juta	25	42,4
4	≥ Rp. 6 Juta	22	37,3
Jumlah		59	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan $\leq$ 1 Juta sebanyak 5 orang (8,5%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 2-3 Juta sebanyak 7 orang (11,9%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 4-5 Juta sebanyak 25 orang (42,4%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. $\geq$ 6 Juta sebanyak 22 orang (37,3%)..

4.2.2 Pengujian Data

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

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=59)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,610	0,266	Valid
2		Ketelitian kerja	0,577	0,266	Valid
3		Ketepatan Waktu	0,550	0,266	Valid
1	Pengembangan Karir (X ₁)	Kemampuan kerja	0,453	0,266	Valid
2		Kesetiaan organisasi	0,448	0,266	Valid
3		Kesempatan untuk maju	0,664	0,266	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=59)	Hasil Uji
4		Dukungan manajemen	0,309	0,266	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₂)	Peduli dengan pekerjaan	0,348	0,266	Valid
2		Pekerjaan menantang	0,818	0,266	Valid
3		Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar	0,841	0,266	Valid
4		Pekerjaan sangat menyenangkan	0,583	0,266	Valid
5		Kesesuaian pekerjaan	0,761	0,266	Valid
1	Kompetensi (X ₃)	Pelaksanaan latihan	0,377	0,266	Valid
2		Informasi pengembangan pegawai	0,760	0,266	Valid
3		Kemampuan melaksanakan tugas	0,703	0,266	Valid
4		Tanggung jawab terhadap tugas	0,800	0,266	Valid
5		Pengetahuan	0,800	0,266	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,198) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.7
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb. Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,679	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X ₂)	0,853	0,60	Handal
Kompetensi (X ₃)	0,864	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,739	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel pengembangan karir (X_1) dengan nilai 0,679, motivasi kerja (X_2) dengan nilai 0,853, kompetensi (X_3) dengan nilai 0,864 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,734. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.

4.2.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	37	62,7	21	35,6	1	1,7	0	0	0	0	4,61
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja	32	54,2	17	28,8	10	16,9	0	0	0	0	4,37
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	30	50,8	23	39,0	6	10,2	0	0	0	0	4,41
	Nilai Rerata											4,46

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,61(4) yang berarti sangat setuju, Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,46(4) yang berarti setuju.

4.2.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor	28	47,5	23	39,0	8	13,6	0	0	0	0	4,34
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya	26	44,1	31	52,5	2	3,4	0	0	0	0	4,41
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir	33	55,9	20	33,9	6	10,2	0	0	0	0	4,46
4	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir	23	39,0	22	37,3	14	23,7	0	0	0	0	4,15
	Nilai Rerata											4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4,34(4) yang berarti setuju, Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju, Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,46 (4) yang berarti setuju, Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengembangan karir diperoleh nilai rerata sebesar 4,34(4) yang berarti setuju.

4.2.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya sungguh peduli terhadap tugas dan pekerjaan	29	49,2	25	42,4	5	8,5	0	0	0	0	4,41
2	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang	32	54,2	18	30,5	9	15,3	0	0	0	0	4,39
3	Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru	22	37,3	26	44,1	11	18,6	0	0	0	0	4,19
4	Saya merasa nyaman karena pekerjaan saya sangat menyenangkan	21	35,6	26	44,1	12	20,3	0	0	0	0	4,15
5	Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman saya membuat semangat kerja tinggi	25	42,4	24	40,7	10	16,9	0	0	0	0	4,25
Nilai Rerata												4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya sungguh peduli terhadap tugas dan pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.41(4) yang berarti setuju, Saya suka dengan pekerjaan yang menantang diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, Tugas/pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju, Saya merasa nyaman karena pekerjaan saya sangat menyenangkan diperoleh jawaban rata-rata 4.15(4) yang berarti setuju, Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman saya membuat semangat kerja tinggi diperoleh jawaban rata-rata 4.25(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.28(4) yang berarti setuju.

4.2.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Kompetensi

No	Kompetensi (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat menambahkan pengetahuan saya	30	50,8	23	39,0	6	10,2	0	0	0	0	4,41
2	Informasi pengembangan pegawai yang disampaikan oleh pimpinan cukup efektif	32	54,2	19	32,2	8	13,6	0	0	0	0	4,41
3	Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik	25	42,4	24	40,7	10	16,9	0	0	0	0	4,25
4	Saya bertanggung jawab dengan tugas saya	22	37,3	27	45,8	10	16,9	0	0	0	0	4,20
5	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya	22	37,3	27	45,8	10	16,9	0	0	0	0	4,20
	Nilai Rerata											4,29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

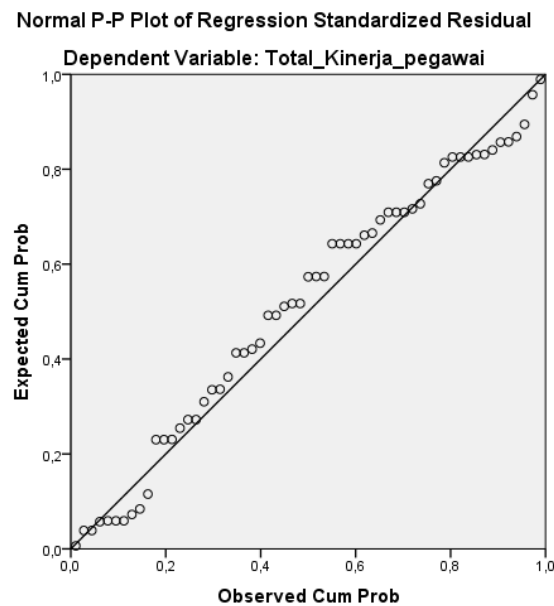
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompetensi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat menambahkan pengetahuan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.41(4) yang berarti setuju, Informasi pengembangan pegawai yang disampaikan oleh pimpinan cukup efektif diperoleh jawaban rata-rata 4.41(4) yang berarti setuju, Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4.25(4) yang berarti setuju, Saya bertanggung jawab dengan tugas saya diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju, Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya diperoleh jawaban rata-rata 4.20(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompetensi diperoleh nilai rerata sebesar 4.29(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,541	1,848
0,228	4,393
0,200	4,993

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

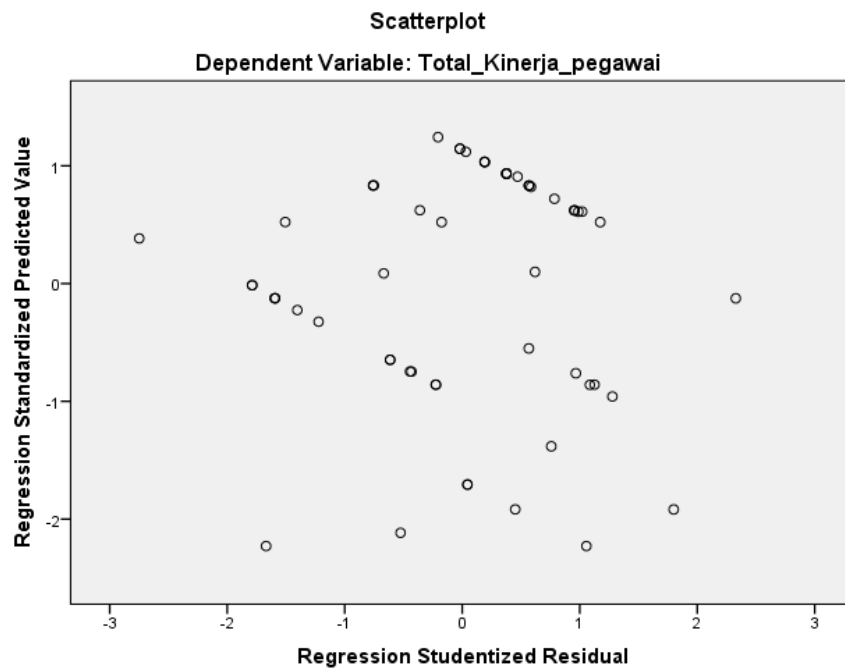
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

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

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,092	0,932		1,171
	Total_Pengembangan_Karir	0,300	0,071	0,366	4,246
	Total_Motivasi_Kerja	0,141	0,083	0,225	2,692
	Total_Kompetensi	0,442	0,080	0,786	5,550

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,092 + 0,300X_1 + 0,141X_2 + 0,442X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 1,092$

Berarti apabila variabel pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,092.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,300$

Pengembangan karir (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,300. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pengembangan karir (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,300 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,141$

Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,141. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,141 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,442$

Kompetensi (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,442. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,442 satuan.

4.2.5.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengembangan Karir (X_1)

Pada variabel pengembangan karir (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,246) > t_{tabel} (2,004)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengembangan karir (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Motivasi Kerja (X_2)

Pada variable motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,692) > t_{tabel} (2,004)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh,

tingkat signifikansi 5%.Artinya semakin baik motivasi kerja (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Kompetensi (X_2)

Pada variable kompetensi (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,550) > t_{tabel} (2,004)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompetensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, tingkat signifikansi 5%.Artinya semakin baik kompetensi (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116,878	3	38,959	64,628	0,000 ^b
	Residual	33,155	55	0,603		
	Total	150,034	58			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Kompetensi, Total_Pengembangan_Karir, Total_Motivasi_Kerja

Sumber:Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $64,628 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,776 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi Dan Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,883 ^a	0,779	0,767	0,776

a. Predictors: (Constant), Total_Kompetensi,
Total_Pengembangan_Karir, Total_Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2018), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,767 atau 76,7%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kompetensi (X_3). terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 76,7%, sedangkan 23,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pengembangan karir seperti memberikan dukungan kepada pegawainya dalam hal pengembangan karir. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka nyaman dan senang dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga besar peluang bagi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang terakhir kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, seperti lebih memperhatikan pegawai dalam hal menimbulkan rasa tanggung jawab serta pengetahuannya sesuai dengan jabatannya atau tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi. Semakin baik pengembangan karirnya, semakin baik motivasi kerja serta semakin baik kompetensi pegawainya maka semakin besar peluang bagi Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
3. kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.
4. Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh agar selalu memberi dukungan kepada pegawainya dalam meningkatkan pengembangan karirnya.

2. Bagi kepala di Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh agar dapat memberikan motivasi kepada pegawainya supaya mereka merasa nyaman dan senang atas pekerjaannya.
3. Bagi Kepala Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh agar lebih memperhatikan kompetensi pegawainya seperti lebih menimbulkan rasa tanggung jawab serta pengetahuannya sesuai dengan jabatannya atau tugasnya.
4. Bagi kepala Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai dalam hal ketelitian dalam melaksanakan tugasnya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Banda Aceh

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Affianto, I. D. & Utami. H. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 50 No. 6
- Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto, E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(10), 1996-2008.
- Dharma, Surya. 2018. “Manajemen Kinerja :Falsafah Teori dan Penerapannya”.
Dillah, F. F. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai” Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Bank Syariah Mandiri. *JOM FEKON Vol. 2 No. 1*
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99
- Febyolla Presilawati, S. E., & Shalhah, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.

- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit Bumi Aksara.
- Jufri, Z. K. (2018). *Kompetensi sumber daya manusia di kantor sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) wilayah Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Julianto, H., Christa, U. R., & Hidayat, D. R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 1(3), 192-202.
- Lubis, A. P. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Studi Kasus Kantor Cabang dan Tk. 1 Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18-21.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Putri, B. S., & Kartika, L. (2018). Pengaruh kualitas pelayanan bpjs kesehatan terhadap kepuasan pengguna perspektif dokter rumah sakit hermina bogor. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(1), 1-12.
- Rahmi, A., & Yufdiar, M. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 10(1). 69-81
- Rivai,Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk.Perusahaan*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.

- Safitri, H. M., & Maghfirah, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(1), 1-12
- Sedarmayanti dan Hidayat,H. (2018). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju,
- Sholihuddin, A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020).Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(15).
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmawati.. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.*Jurnal Publik Vol. 11; No. 02*
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Sune, U. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pohuwato. *Artikel Jurusan Manajemen*
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Wicaksono, Teguh. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin). *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin*.
- Wijaya, H. 2018. Ringkasan dan Ulasan Buku Analisis Data Penelitian Kualitatif .(Prof. BurhanBungin).
- Yulita, Henilia. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.Jurnal. Jakarta, 12 Oktober2017.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

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

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon 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, laukan dan alami.

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. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

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

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐ ≤ 1 Juta ☐ 4-5 Juta
☐ 2-3 Juta ☐ ≥ 6 Juta

Daftar Pertanyaan

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

LAMPIRAN I KUESONER

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

B. Pengembangan Karir (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor					
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan karakter dalam pekerjaan saya					
3	Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir					
4	Pimpinan selalu memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir					

C. Motivasi Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sungguh peduli terhadap tugas dan pekerjaan saya					
2	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang					
3	Tugas/pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar sesuatu yang baru					
4	Saya merasa nyaman karena pekerjaan saya sangat menyenangkan					
5	Kesesuaian pekerjaan dengan pengalaman saya membuat semangat kerja tinggi					

LAMPIRAN I KUESONER

D. Kompetensi (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan adanya pelatihan kerja maka dapat menambahkan pengetahuan saya					
2	Informasi pengembangan pegawai yang disampaikan oleh pimpinan cukup efektif					
3	Saya mempunyai kemampuan kerja yang baik					
4	Saya bertanggung jawab dengan tugas saya					
5	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya					