

**PENGARUH KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN GAMPONG PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

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

MARDHATILLAH

NPM : 1802120263



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MARDHATILLAH
NPM : 1802120263

Dengan judul:

**PENGARUH KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN GAMpong PROVINSI ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Darwis, S.Sos, M.Si.
NIK. 19720723 201807 1 001

Mengetahui,
Dekan,



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MARDHATILLAH
NPM : 1802120263

Dengan judul:

**PENGARUH KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN GAMpong PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

Darwis, S.Sos, M.Si.
NIK. 19720723 201807 1 001

Anggota

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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



MARDHATILLAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Mardhatillah
NPM : 1802120263
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 KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG PROVINSI 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 sebenar nya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



SA545AJX017204510

MARDHATILLAH

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karir Dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

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

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

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Darwis, S.Sos, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

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

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian 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. Karir	11
2.1.2.1 Pengertian Karir	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karir	13
2.1.2.3 Indikator Karir.....	13
2.1.3. Pengembangan Organisasi	14
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Organisasi	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Organisasi.....	15
2.1.3.3 Indikator Pengembangan Organisasi.....	16
2.2. Penelitian Sebelumnya	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	20
2.3.1 Pengaruh Karir terhadap Kinerja Pegawai	20
2.3.2 Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	21
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Desain Penelitian	24
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	24
3.1.2. Jenis Penelitian	24
3.1.3. Horison Waktu.....	24
3.1.4. Unit Analisis	25
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	26
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28

3.4. Definisi Operasional Variabel	28
3.5. Teknik Analisis Data	30
3.6. Pengujian Data	30
3.7. Pengujian Hipotesis	33
3.7.1. Uji t	33
3.7.2. Uji F	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
4.2. Karakteristik Responden	37
4.3. Hasil Pengujian Data	40
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	40
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	41
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	42
4.3.2.1. Normalitas	42
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	44
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	45
4.4. Analisis Deskriptif	46
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai	46
4.4.2 Variabel Karir	48
4.4.3 Variabel Pengembangan Organisasi	49
4.5. Pembahasan	51
4.5.1 Pengujian Hipotesis	51
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	53
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	54
4.5.4 Implikasi Penelitian	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
 DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Jumlah PNS Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Berdasarkan Tingkat Pendidikan	3
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel III.1 Horison Waktu Penelitian	25
Tabel III.2 Jumlah PNS Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Berdasarkan Struktur Organisasi.....	26
Tabel III.3 Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	39
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	39
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	41
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	42
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel IV.9 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	46
Tabel IV.10 Penjelasan Responden Terhadap Karir	48
Tabel IV.11 Penjelasan Responden Terhadap Pengembangan Organisasi	49
Tabel IV.12 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	51
Tabel IV.13 Model Summary.....	53
Tabel IV.14 Annova.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner.....	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 5. Persentase Karir.....	
Lampiran 6. Persentase Pengembangan Organisasi.....	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Karir	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Pengembangan Organisasi.....	
Lampiran 10. Regression	

**PENGARUH KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
DAN GAMpong PROVINSI ACEH**

**MARDHATILLAH
NPM : 1802120263**

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si
Pmebimbing II : Darwis, S.Sos, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Karir dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Karir dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 70 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Karir dan Pengembangan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Karir dan Pengembangan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

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

*THE EFFECT OF CAREER AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PUBLIC EMPOWERMENT SERVICE
AND GAMPONG PROVINCE OF ACEH*

MARDHATILLAH
NPM : 1802120263

Advisor I : Suryani Murad, SE, M.Si
Advisor II : Darwis, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of career and organizational development on employee performance at the Aceh Province Community Empowerment and Gampong Office. The objects in this study are Career and Organizational Development on Employee Performance at the Community and Gampong Empowerment Offices of Aceh Province. The number of samples in this study were 70 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis, F test and t test intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the career and organizational development variables have a significant effect on employee performance at the Community Empowerment and Gampong Offices of Aceh Province. While partially the career and organizational development variables have a significant effect on employee performance at the Community and Gampong Empowerment Office of Aceh Province.

Keywords: Career, Organizational Development and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi.

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya dalam organisasi yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya karya serta satu-satunya sumber daya yang mempunyai rasio, rasa dan karya. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai, sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Setiap instansi pemerintah pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Namun pegawai tidak dapat diperlakukan kemauannya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau pimpinan sering tidak diperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi permasalahan yang serius (Andri, 2020).

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, 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-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja (Muhajir, 2019).

Jumlah PNS pemberdayaan masyarakat dan gampong aceh berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Jumlah PNS Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Populasi
1	SLTA	10
2	Diploma III	2
3	Diploma IV	1
4	Sarjana (S1)	35
5	Pasca Sarjana (S2)	21
6	Doktor (S3)	1
Jumlah		70

Sumber: Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, 2022

Kesuksesan karir merupakan nilai organisasi seperti untuk diri sendiri atau pegawai itu sendiri. pegawai bersedia untuk menambahkan usaha dan pengorbanan demi untuk kebaikan organisasi. Masalah organisasi juga merupakan masalah yang perlu dipikirkan oleh pegawai, oleh karena itu pegawai akan merasakan hubungan yang rapat antara dirinya dan organisasi. Pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasinya, merasa terancam apabila organisasi atau institusinya itu menerima kecaman, dilanda permasalahan dan sebagainya. Pegawai berminat untuk merapatkan hubungan dengan orang-orang bertanggung jawab dalam organisasi, menjaga hubungan baik dalam pekerjaan, ingin dan berminat untuk kekal setia dalam organisasinya walaupun ditawarkan dengan berbagai alternatif yang menarik.

Pengembangan organisasi dalam suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumberdaya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Berdasarkan hasil survey awal dengan 15 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh pada tanggal 4 Juli 2022 bahwa permasalahan yang terjadi pada pegawai adalah, dari sudut pandang pegawai sistem penilaian karir yang belum terlaksana secara menyeluruh. Karir pegawai yang rendah dapat diketahui berdasarkan kemampuan kerja pegawai, kesetiaan organisasi, kesempatan pegawai untuk maju (jabatan) yang lebih baik dan dukungan dari organisasi terhadap pegawai. Selanjutnya perencanaan karir baik terhadap pegawai kontrak maupun tetap masih belum terlaksana sebagaimana mestinya. Bisa jadi hal ini dapat disebabkan karena hasil penilaian kinerja yang belum sesuai dengan harapan pegawai, walaupun para pegawai merasa sudah melaksanakan pekerjaan sepenuhnya sesuai job-description masing-masing pekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari ketidakpuasan pegawai, berimplikasi terhadap menurunnya produktifitas kerja pegawai.

Fenomena mengenai pengembangan organisasi bahwa rendahnya perhatian pegawai dan inisiatif pegawai dalam berorganisasi, toleransi pegawai, arahan kerja yang diberikan, integrasi pegawai dalam berorganisasi serta pegawai merasa kurang peduli dengan perubahan organisasi, rendahnya motivasi pegawai yang memiliki

pengalaman yang baik dalam memberikan arahan kerja kepada pegawai yang kurang berpengalaman, perubahan organisasi yang dilakukan oleh pimpinan kurang mendapatkan dukungan dari pegawai, pimpinan melakukan pengawasan kerja setiap pegawai menyelesaikan tugas dan sistem imbalan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan prosedur. Pengembangan organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai, faktor perubahan organisasi pegawai yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja atau kemampuan kerja dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menjadi yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Karir dan Pengembangan organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa besar pengaruh karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.?
2. Berapa besar pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.?
3. Berapa besar pengaruh karir dan pengembangan organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karir dan pengembangan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

1.4.Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, karir, pengembangan organisasi dan kinerja pegawai.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh karir dan pengembangan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh kecuali pimpinan/kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Pengembangan organisasi pegawai (Sundiman 2017:72).

Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Pengembangan organisasi. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Mondy dalam Choirina (2018:11), kriteria

(standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan Pengembangan organisasi pegawai (Sundiman 2017:72).

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

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

1. Faktor Individu

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

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

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

c. Faktor Pengembangan organisasi (*Motivation*)

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

2. Faktor Lingkungan Organisasi

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

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) kinerja Pegawai merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”
2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2. Karir

2.1.2.1 Pengertian Karir

Karir adalah perjalanan kerja yang dilalui seseorang selama hidupnya. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan seseorang (Ameliany, 2017:41). Karir adalah suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pegawai yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan karirnya (Muhajir, 2019:181).

Kesuksesan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek kesuksesan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2018:130) bahwa karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang terkait dengan pekerjaan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang.. Menurut Simamora (2018:289) proses kesuksesan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Kesuksesan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur

karir yang telah ditetapkan. Kesuksesan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada SDM aparatur (PNS) melalui pembinaan karir dan penilaian sistem kinerja.

Menurut Sunyoto (2018:184) karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah adanya kesempatan mengembangkan karirnya dalam bentuk peluang promosi. Kesuksesan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan kesuksesan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material misalnya; kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, dan sebagainya, maupun non material misalnya; status sosial, perasaan bangga dan sebagainya (Pasaribu, 2017:5).

Menurut Rivai dan Sagala (2018:264), kesuksesan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya, hal-hal yang mendorong seseorang memilih kesuksesan karir sebagai wirausaha, dapat diketahui melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakangnya.

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

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karir

Menurut Sihotang (2017:163) konsep-konsep dasar kesuksesan karir menurut yaitu:

1. Pengembangan karir.
Pengembangan karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
2. Jenjang karir.
Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.
3. Jalur karir
Jalur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang.
4. Tujuan karir.
Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai *benchmark* sepanjang jenjang karir seseorang.
5. Kesuksesan karir.
Kesuksesan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya. Kesuksesan karir, sama halnya dengan perencanaan yang lain, akan memberi arah/orientasi terhadap apa yang akan dilakukan pegawai di masa depan terkait dengan apa yang akan dikerjakan dan penghargaan yang akan didapat.

2.1.2.3 Indikator Karir

Menurut Handoko (2018:131) karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Indikator untuk mengukur karir adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Kinerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan kesuksesan karir lainnya, dimana dengan kinerja 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 kesuksesan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

2.1.3. Pengembangan Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Organisasi

Menurut Winata (2017:4) pengertian pengembangan organisasi adalah keahlian dasar seorang pegawai yang mempengaruhi suatu proses kegiatan pada perusahaan, juga mempengaruhi Komitmen karir pegawai itu sendiri. Ketika keahlian seseorang melewati standar yang diinginkan atau yang ditentukan perusahaan, bahkan melebihi standar. apalagi memiliki keunikan dari pegawai yang lain dengan sendirinya pegawai tersebut memperoleh Komitmen karir yang begitu tinggi. Hal – hal yang mempengaruhi pengembangan organisasi pada Komitmen karir meliputi, *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

Menurut Sari (2018:7) pengembangan organisasi merupakan komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin dalam organisasi tersebut. Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang pegawai akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi. Tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia.

Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi dukungan organisasi, budaya organisasi, dan *understanding of responsibilities*.

Nurmahmudiyah (2017:4) pengembangan organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Faktor organisasi yang terakhir yaitu *understanding of responsibilities*. Salah satu aspek organisasi yang berhubungan dengan posisi individu di lingkungan organisasi, pemahaman mengenai tugas individu dalam organisasi, dan pemahaman individu mengenai media atau alat yang digunakan untuk *knowledge sharing*. Dukungan organisasi bisa mencakup berbagai jenis dorongan seperti menciptakan media untuk *knowledge sharing*, mempromosikan manfaat dari media tersebut, memberikan pelatihan, dan memberikan *reward* bagi individu yang berpartisipasi paling aktif. Faktor organisasi lainnya yang dapat mendorong individu berperilaku *knowledge sharing* yaitu budaya organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Organisasi

Mathis dan Jackson (2017:84) budaya organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim

kerja yang produktif. Beberapa budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun pegawainya.
- c. Peralatan dan teknologi merupakan perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawainya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung pegawai tersebut telah bekerja keras.

2.1.3.3 Indikator Pengembangan Organisasi

Menurut Robbins (2018:208) pengembangan organisasi merupakan suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Untuk menilai kualitas budaya suatu pengembangan organisasi dapat dilihat dari 7 faktor utama serta indikator dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko. Kemudian Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.
4. Integrasi, yaitu tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
6. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
7. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Garyadi (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dana Pesniun Telkom. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pengembangan karir dan budaya organisasi berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh variabel independen yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Kemudian penelitian dari Zamzam (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Oki. Hasil pengolahan data dengan SEM menunjukkan bahwa

dari 7 hipotesis semua dapat diterima dan dibuktikan. Pengembangan karier dan iklim organisasi, baik secara parsial dan bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan karier, iklim organisasi dan kinerja secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja.

Nasution (2017) dengan judul *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut*. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melaksanakan program pengembangan karir secara objektif, transparan, dan adil serta menguatkan budaya organisasi melalui sosialisasi dan monitoring pelaksanaan nilai-nilai perusahaan.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Pasaribu (2017) dengan judul *“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan diklat terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner serta data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 387 orang. penelitian disimpulkan bahwa; 1) secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 4) secara

simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dana Pesniun Telkom (Garyadi, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis deskriptif pengembangan karir dan budaya organisasi berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi memnunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan karir dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Karir dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel budaya organisasi – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru (Andri, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru baik secara simultan maupun secara parsial.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Karir, organisasi dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut (Nastution, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut baik secara simultan maupun secara parsial	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Karir, organisasi dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

4	Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Oki (Zamzam, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil pengolahan data dengan SEM menunjukkan bahwa dari 7 hipotesis semua dapat diterima dan dibuktikan. Pengembangan karier dan iklim organisasi, baik secara parsial dan bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja. Pengembangan karier, iklim organisasi dan kinerja secara parsial dan simultan memengaruhi kinerja.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Karir, organisasi dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (Pasaribu, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian 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.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu Karir dan Kinerja Pegawai – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel kompetensi dan Diklat – Lokasi penelitian dan komunikasi – jumlah populasi dan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Karir terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan karir pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan karir sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun formal, meningkatkan

keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

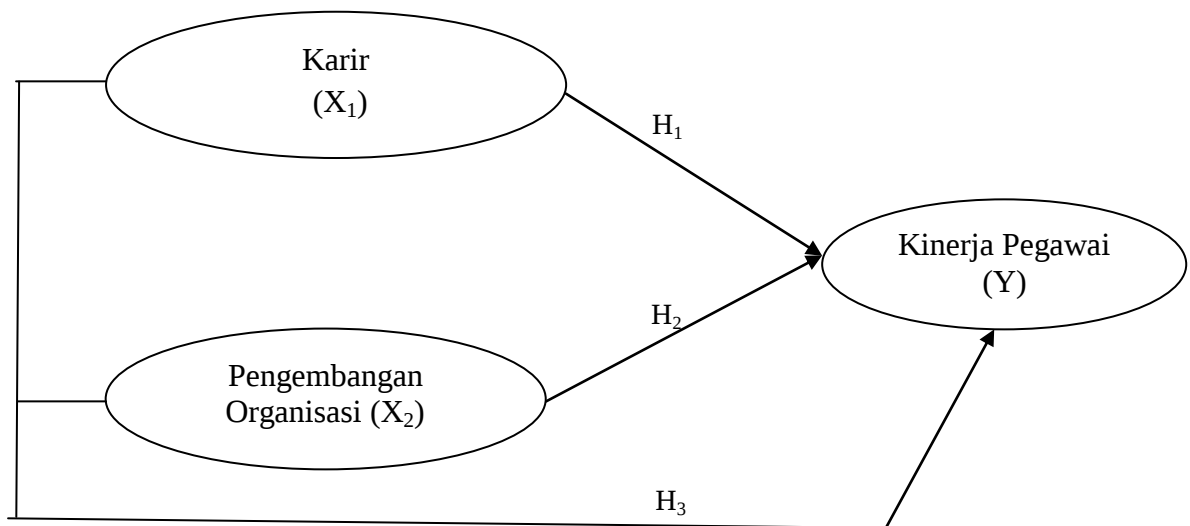
Pada dasarnya, pengembangan organisasi merupakan upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan/atau memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Memahami pengembangan organisasi merupakan kunci dari fungsi *Knowledge Sector Initiative* (KSI) di Indonesia. KSI adalah program yang khusus ditujukan untuk mencapai berbagai bentuk pengembangan organisasi guna membantu mengembangkan kualitas kebijakan publik. KSI bekerja dalam bidang-bidang pengembangan organisasi yang lebih tradisional (dalam mendukung organisasi penelitian dan lembaga advokasi) dan dalam bidang-bidang yang lebih bertema dan belum dijajaki (dalam mendukung dinas-dinas pemerintah dan lembaga perantara).

Upaya-upaya pengembangan organisasi sebelumnya dilakukan terpecah, berbasis proyek, dan tidak berkelanjutan. Memang ada beberapa yang terbukti sukses, tapi tetap belum mampu menjawab konteks lingkungan pendukung yang lebih luas atau permintaan penelitian dari pembuat kebijakan. Pada akhirnya,

memberikan pelatihan dan keterampilan berbasis proyek tidak sama dengan “pengembangan prosedur dan sistem organisasi yang menyalurkan kemampuan manusia” yang merupakan bagian dari pengembangan organisasi.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada Gambar 2.1. berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2022), berdasarkan penelitian sebelumnya (Garyadi, 2021)

2.3 Hipotesis

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

H₁ : Diduga karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

H₂ : Diduga pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

H₃ : Diduga karir dan pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Karir dan pengembangan organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Penelitian ini dilaksanakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

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

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni tahun 2022 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2022	Juli 2022	Juli- September 2022	Desember 2022	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Survey Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal dan Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

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

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

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 70 pegawai (kecuali kepada dinas). Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi pegawai. Struktur organisasi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Jumlah PNS Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Berdasarkan Struktur Organisasi

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	1
2	Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum	1
3	Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset	1
4	Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat	1
5	Bidang Pengembangan Kawasan, Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna Gampong	1

Lanjutan Tabel 3.3

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
6	Bidang Lembaga Kemasyarakatan Gampong dan Lembaga Adat Gampong	1
7	Bidang Pemerintahan Mukim dan Gampong	1
8	Bidang Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat dan Gampong	1
9	Seksi Pemanfaatan, Sumber Daya Alam dan Pengembangan Teknologi Tepat Guna	1
10	Seksi Pembinaan Lembaga Kemasyarakatan Gampong	1
11	Seksi Pembinaan Kapasitas Pemerintahan Mukim dan Gampong	1
12	Seksi Pendampingan dan Fasilitas Keuangan Gampong	1
13	Seksi Penataan dan Pengembangan Kawasan Gampong	1
14	Seksi Pengembangan Adat dan Lembaga Adat Gampong	1
15	Seksi Pembinaan Sarana dan Prasarana Pemerintahan Mukim dan Gampong	1
16	Seksi Pengembangan Usaha dan Lembaga Ekonomi Gampong	1
17	Seksi Pengembangan Sistem Informasi dan Kerjasama Gampong	1
18	Seksi Pembinaan Partisipasi Masyarakat Gampong	1
19	Seksi Pembinaan Kekayaan Mukim dan Gampong	1
20	Seksi Pembangunan Gampong Tertinggal dan Pengentasan Kemiskinan	1
21	Staff pegawai	50
Jumlah		70

Sumber: Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, 2022

3.2.2 Sampel

Penarikan sampel ini berpedoman pada (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus disebut data yang sebenarnya (*true value*). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

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

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

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

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Sesuai dengan target 4. Penilaian kerja 5. Ketepatan waktu (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Karir (X1)	Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Handoko: 2018:131)	1. Kemampuan kerja 2. Kesetiaan organisasi 3. Kesempatan untuk maju 4. Dukungan manajemen (Handoko: 2018:131)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B4
3	Pengembangan organisasi (X2)	Suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. (Robbins, 2018:207)	1. Inisiatif individu 2. Toleransi 3. Arah 4. Intergrasi 5. Kontrol 6. Indentitas 7. Sistem Imbalan (Robbins, 2018:207)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C7

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 b₁. .b₂ = Koefisien Variabel
 X₁ = Karir
 X₂ = Pengembangan organisasi
 e = *Error Term*

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

3.6. Pengujian Data

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

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

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

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam

mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

2. Uji Multikolinearitas

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

di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan karir dan pengembangan organisasi secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Dengan kriteria pengujian :

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

$H_{a1} : H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

$H_{01} : H_0 : \beta_1 = 0$, artinya karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

$H_{a2} : H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

$H_{02} : H_0 : \beta_2 = 0$, artinya pengembangan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

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

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

$H_{a3} : H_0 : \beta_1 \times \beta_2 \neq 0$, artinya karir dan pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

$H_{03} : H_0 : \beta_1 \times \beta_2 = 0$, artinya karir dan pengembangan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung Pemerintah Aceh di bidang pemberdayaan masyarakat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 117 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beralamat di Jalan, Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong serta Tugas Pembantuan lainnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;

4. Pelaksanaan administrasi dinas bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Guna mendukung peningkatan kapasitas pemerintahan, kelembagaan dan Masyarakat Gampong, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh memiliki Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 36 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok Balai Pelatihan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong yaitu untuk melaksanakan sebagian tugas kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penyiapan di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan gampong. Balai Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program dan penganggaran di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
2. Pelaksanaan urusan kewirausahaan dan kerumahtanggaan
3. Pelaksanaan persiapan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
4. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
5. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana balai

6. Penyiapan data dan informasi di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

4.2 Karakteristik Responden

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

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	2	2,9
	b. 26-31 tahun	11	15,7
	c. 32-37 tahun	16	22,9
	d. 38-43 tahun	20	28,6
	e. 44-50 tahun	13	18,6
	f. > 51 tahun	8	11,4
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20 sampai 25 tahun sebanyak 2 responden atau 2,9%, responden berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 11 responden atau 15,7%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau 22,9%, yang berusia 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 20 responden atau 28,6%, yang berusia 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 13 responden atau 18,6% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 8

responden atau 11,4%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	45	64,3
	b. Perempuan	25	35,7
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 45 responden atau 64,3% dan sebanyak 25 responden atau 35,7% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	7	10,0
	b. Menikah	63	90,0
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 63 responden atau 90,0% dan sebanyak 7 responden atau 10,0% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	10	14,3
	b. Diploma	3	4,3
	c. Sarjana (S1)	35	50,0
	d. Pascasarjana (S2)	22	31,4
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 10 responden atau 14,3% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 3 responden atau 4,3% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 35 responden atau 50,0% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 22 responden atau 31,4% berpendidikan pasaca sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	-	-
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	26	37,1
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	36	51,4
	d. Rp.5.500.000	8	11,4
Total		70	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 26 responden atau 37,1% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 36 responden atau 51,4% mempunyai

tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 8 responden atau 11,4% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,235, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=70)	Ket
1	A1	Y	0,616	0,235	Valid
2	A2		0,690	0,235	Valid
3	A3		0,694	0,235	Valid
4	A4		0,602	0,235	Valid
5	A5		0,423	0,235	Valid
6	B1	X ₁	0,635	0,235	Valid
7	B2		0,870	0,235	Valid
8	B3		0,781	0,235	Valid
9	B4		0,760	0,235	Valid
10	C1	X ₂	0,612	0,235	Valid
11	C2		0,633	0,235	Valid
12	C3		0,841	0,235	Valid
13	C4		0,725	0,235	Valid
14	C5		0,438	0,235	Valid
15	C6		0,664	0,235	Valid
16	C7		0,841	0,235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

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

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,813	Handal
2.	Karir (X1)	0,60	0,891	Handal
3.	Pengembangan organisasi (X2)	0,60	0,882	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, karir, pengembangan organisasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

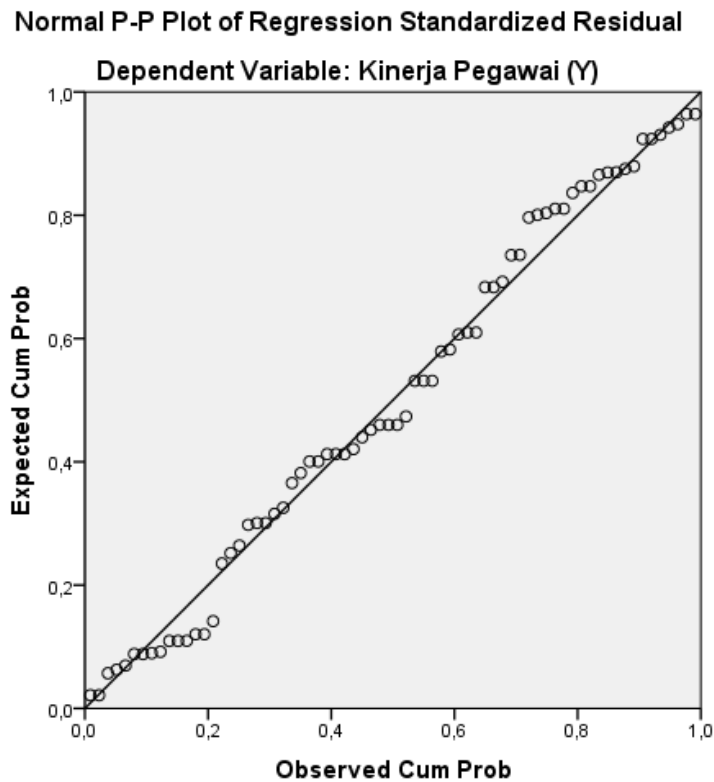
4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Karir (X1)	0,316	3,160	Non Multikolinieritas
Pengembangan organisasi (X2)	0,316	3,160	Non Multikolinieritas

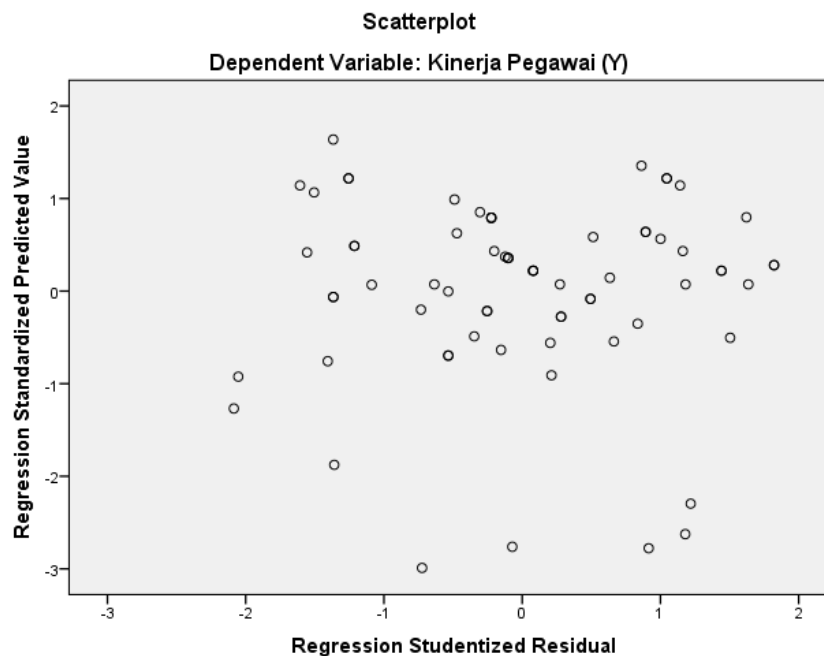
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar IV.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan

ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel karir (X_1) dan variabel pengembangan organisasi (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas	4	5,7	2	2,9	8	11,4	28	40,0	28	40,0	4,06
2	Produktivitas kerja responden semakin baik	3	4,3	5	7,1	12	17,1	34	48,6	16	22,9	3,79

Lanjutan Tabel 4.9

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target	2	2,9	4	5,7	18	25,7	32	45,7	14	20,0	3,74
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan	2	2,9	3	4,3	20	28,6	35	50,0	10	14,3	3,69
5	Keahlian yang responden miliki dapat membuat responden menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	1,4	2	2,9	18	25,7	30	42,9	19	27,1	3,91
Rerata												3,84

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa responden dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06. Produktivitas kerja responden semakin baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,79. Responden dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebanyak 3,74. Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,69. Keahlian yang responden miliki dapat membuat responden menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,84 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Karir

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Karir dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Karir

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas	4	5,7	1	1,4	89	11,4	43	61,4	17	20,0	3,89
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan tanggung jawab responden	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,83
3	Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan untuk maju kepada responden	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
4	Dukungan manajemen merupakan salah satu peningkatan karir responden	2	2,9	7	10,0	21	30,0	29	41,1	11	15,7	3,57
Rerata												3,80

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,89. Kesetiaan pada organisasi merupakan tanggung jawab responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,83. Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan untuk maju kepada responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90.

Dukungan manajemen merupakan salah satu peningkatan karir responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,57. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel karir adalah 3,80 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel karir

4.4.3 Variabel Pengembangan Organisasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel pengembangan organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Organisasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,60
2	Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi	4	5,7	1	1,4	89	11,4	43	61,4	17	20,0	3,84
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	3,70
4	Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik	3	4,3	4	5,7	9	12,9	35	50,0	19	27,1	3,90
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas	2	2,9	7	10,0	21	30,0	29	41,1	11	15,7	3,30
6	Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik	1	1,4	8	11,4	20	28,6	30	42,9	11	15,7	3,84

Lanjutan Tabel 4.11

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
7	Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan	5	7,1	3	4,3	8	11,4	37	52,9	17	24,3	7,70
Rerata												3,70

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,30. Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki identitas yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,70. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pengembangan organisasi adalah 3,70 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengembangan organisasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa karir (X_1) dan pengembangan organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,063	0,260	4,080	1,996	0,000
Karir	0,277	0,108	2,541	1,996	0,011
Pengembangan organisasi	0,569	0,120	4,722	1,996	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,063 + 0,277X_1 + 0,569X_2$$

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

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,063 artinya bila mana Karir (X_1) dan pengembangan organisasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh, adalah sebesar 1,063 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.

- b. Koefisien regresi karir (X_1) sebesar 0,277. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel karir secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh sebesar 27,7% dengan asumsi variabel pengembangan organisasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pengembangan organisasi (X_2) sebesar 0,569. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengembangan organisasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh sebesar 56,9% dengan asumsi variabel karir (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel pengembangan organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 56,9%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,799 ^a	0,639	0,628	0,44395

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,799 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 79,9%. Artinya karir (X_1) dan pengembangan organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,628 artinya bahwa sebesar 62,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor karir (X_1) dan pengembangan organisasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 37,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti komitmen organisasi, kecerdasan emosional dan prestasi kerja.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh karir dan pengembangan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Karir (X_1)

Pengaruh Karir (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,541) lebih besar dari t_{tabel} (1,996), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

2. Pengaruh Pengembangan organisasi (X_2)

Pengaruh pengembangan organisasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (4,722) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,996) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa pengembangan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Karir dan Pengembangan organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Gampong Provinsi Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	23,378	2	11,689	59,307	3,136	,000 ^b
Residual	13,205	67	,197			
Total	36,583	69				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,307 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,136. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (59,307) lebih besar dari F_{table} (3,136). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel karir dan pengembangan organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karir dan pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Garyadi (2021) dan Andri (2020) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu karir pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya

semakin tinggi karir pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan karir sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

. Selain itu, pengembangan organisasi saat ini sudah baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi pengembangan organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 27,7%.
2. Pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 56,9%.
3. Karir dan pengembangan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 79,9%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti dengan adanya penilaian kerja yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh.
2. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dapat meningkatkan karir pegawai karena karir pegawai dapat

berdampak pada kinerja pegawai misalnya memberikan dukungan manajemen kepada pegawai.

3. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Provinsi Aceh dapat meningkatkan pengembangan organisasi misalnya dengan melakukan pengawasan kepada setiap pegawai agar pegawai lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameliany, Nanda. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Artikel Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara Medan*
- Andri, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. *Jom FISIP, Vol. 3, No. 2, hlm 1-18*
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Casmini. (2018). *Emotional Parenting*. Yogyakarta: Pilar Media.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Garyadi. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dana Pesniun Telkom. *Jurnal Universitas Telkom, Bandung, Vol. 1, No. 1, hlm 1-13*
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Handoko, Hani T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika ADITAMA.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Edisi Pertama Salemba Empat.
- Muhajir, Ali. (2019). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *EkoNiKa | Vol. 4, No. 2, Hal 180-192*.
- Nasution, Fauziah. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut. *Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1*.
- Nurmahmudiyah, Siti (2017). Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi Terhadap Penggunaan Blog Untuk Knowledge Sharing (Studi

Eksplanatif Tentang Pengaruh Faktor Personal, Organisasi dan Teknologi terhadap Penggunaan Blog Civitas Academica Universitas Airlangga Sebagai Media Knowledge Sharing di Kalangan Mahasiswa). *Jurnal Manajemen*

Pasaribu, P.N. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. Jurnal MIX, Volume 5. No. 3, Hal 34-42

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sari, Fransiska (2018). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen karir (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sihotang, A (2017) *Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*

Sunyoto, D. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.

Suradi, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (Fif) Cabang Palur Karanganyar. *Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1, hlm 1-9*

Winardi, J. (2018). *Motivasi dan Permotivasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Winata, Mita (2017) Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen karir Pada Driver Go-Jek Solo. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*

Zamzam, F. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Oki. *ECONOMICA SHARIA, Vol. 1, No. 12, hlm 1-12*.

KUISIONER

PENGARUH KARIR DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong PROVINSI ACEH

Kuisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

A. Karakteristik Responden

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi saya.

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Status perkawinan
 - a. Belum menikah ☐
 - b. Menikah ☐
 - c. Pernah menikah ☐
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
 - e. Doktor (S3) ☐
5. Penghasilan perbulan
 - a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
 - b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
 - c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
 - d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

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

B. Indikator Variabel Penelitian

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas					
2	Produktivitas kerja saya semakin baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target					
4	Penilaian kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan					
5	Keahlian yang saya miliki dapat membuat saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

b. Karir (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas					
2	Kesetiaan pada organisasi merupakan tanggung jawab saya					
3	Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan untuk maju kepada saya					
4	Dukungan manajemen merupakan salah satu peningkatan karir saya					

c. Pengembangan Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Inisiatif individu dalam berorganisasi merupakan tanggung jawab pegawai					
2	Pegawai harus memiliki toleransi dalam menghadapi masalah organisasi					
3	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap pegawai					
4	Integrasi pegawai dalam berorganisasi sangat baik					
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan (control) terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas					

6	Dalam berorganisasi pegawai dapat memiliki indentitas yang baik					
7	Jika pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja maka akan mendapatkan imbalan					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator				X1	Indikator							X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	
1	3	1	2	3	3	5	5	5	3	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	5	3	3,71
2	1	1	1	3	2	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	4	4,00	2	4	2	4	2	4	2	2,86
3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	2	3,50	4	4	4	4	2	2	4	3,43
4	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	6	2	2	1	2	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	2	4	4	3,71
6	3	1	2	1	3	5	3	4	4	4	4,00	4	3	3	4	3,50	3	3	5	5	5	5	5	4,43
7	2	2	2	2	2	5	4	3	3	5	4,00	4	5	4	3	4,00	3	3	3	4	5	5	3	3,71
8	3	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	4,25	4	5	4	4	3	4	4	4,00
9	5	1	2	2	4	5	5	2	4	5	4,20	4	2	3	3	3,00	3	3	4	3	4	3	4	3,43
10	3	1	2	3	2	5	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	3,86
11	2	1	2	3	2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	4	4,75	4	4	4	5	2	5	4	4,00
12	4	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	3	3,50	4	3	4	3	4	3	4	3,57
13	6	2	2	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	3	4	5	4,29
14	4	1	2	3	3	5	5	5	4	4	4,60	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	2	4	4	3,86
15	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	5	5	4	4,57
16	4	2	2	1	3	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	3	3,75	4	4	5	3	3	4	5	4,00
17	5	1	2	4	3	3	2	2	2	5	2,80	2	2	2	2	2,00	1	1	2	2	2	1	2	1,57
18	4	2	2	3	3	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	3	3,75	4	5	4	4	2	4	4	3,86
19	5	1	2	3	3	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	3	4,00	4	4	4	4	2	4	4	3,71
20	3	1	2	3	2	5	3	3	3	3	3,40	3	3	5	3	3,50	2	4	3	3	4	3	3	3,14
21	5	2	2	1	2	5	1	3	1	1	2,20	5	1	1	1	2,00	3	2	1	1	1	1	1	1,43
22	4	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	3	5	4,71
23	5	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	2	5	5	4,57
24	5	2	2	3	2	2	4	1	3	2	2,40	4	2	4	2	3,00	3	4	2	4	2	4	2	3,00
25	3	1	2	3	2	4	4	3	2	4	3,40	4	4	2	4	3,50	3	4	2	4	1	4	2	2,86
26	3	1	2	4	2	4	4	4	4	5	4,20	4	5	5	4	4,50	4	4	5	4	4	4	5	4,29
27	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86
28	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	5	5	4	4	4	4	4	4,29
29	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86
30	5	1	2	3	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	3	3,75	3	4	2	4	2	4	2	3,00
31	2	2	1	3	2	1	1	1	4	4	2,20	4	4	3	2	3,25	2	4	1	4	3	3	1	2,57
32	4	1	2	3	4	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	3,75	3	5	4	5	4	5	4	4,29
33	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
34	4	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	4	3	3,57
35	6	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3,60	4	4	3	3	3,50	3	5	4	5	5	4	4	4,29
36	2	1	1	3	2	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	2	4	3	3,43
37	6	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2,20	1	1	1	2	1,25	2	3	3	3	1	3	3	2,57
38	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3,00	1	1	1	2	1,25	2	2	2	3	1	3	2	2,14
39	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1,80	1	1	2	1	1,25	2	2	1	1	2	1	1	1,43
40	5	1	2	3	3	1	2	2	3	5	2,60	1	1	2	2	1,50	3	1	1	1	1	3	1	1,57
41	5	1	2	1	3	5	5	5	3	3	4,20	4	4	5	4	4,25	4	5	5	5	3	5	5	4,57
42	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	3	4	4	3,86
43	2	1	1	3	2	3	3	3	5	5	3,80	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	4	4	5	4,57
44	4	2	2	4	4	5	4	4	3	5	4,20	4	5	4	4	4,25	3	4	5	4	5	5	5	4,43
45	6	1	2	3	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00
46	4	1	2	3	3	4	3	5	4	3	3,80	5	5	3	4	4,25	2	1	3	4	5	3	3	3,00
47	3	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4,75	5	5	5	4	3	5	5	4,57
48	4	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4	4	5	4,57
49	5	1	2	4	3	3	3	3	4	5	3,60	4	4	4	3	3,75	3	3	3	4	3	3	3	3,14
50	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	5	4	4	4,00
51	3	2	2	3	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	4	4,25	4	4	5	4	3	3	5	4,00
52	4	1	2	4	3	4	4	4	3	4	3,80	4	5	5	4	4,50	3	4	5	5	5	5	5	4,57
53	6	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3,60	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	3	3	4	3,71
54	2	1	2	3	2	3	3	3	4	4	3,40	4	4	4	3	3,75	4	4	4	5	4	4	4	4,14
55	6	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	3,86

56	3	1	2	4	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	5	4,50	5	5	4	4	4	4	4	4	4,29
57	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	3,00	4	3	4	4	4	4	4	4	3,86
58	5	1	2	4	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	3	3,75	3	4	2	4	2	4	2	4	3,00
59	5	1	2	4	3	5	3	3	3	3	3,40	3	3	5	3	3,50	2	3	4	3	4	3	4	4	3,29
60	4	1	2	3	3	5	3	3	3	3	3,40	5	3	3	3	3,50	3	4	4	4	4	4	4	4	3,86
61	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	2	5	4	4	4,14
62	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3,60	4	3	4	3	3,50	4	3	4	3	4	3	4	4	3,57
63	6	2	2	4	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	3	4	5	4	4,29
64	4	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4,60	5	4	4	3	4,00	4	5	4	4	2	4	4	4	3,86
65	3	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5,00	5	4	4	5	5	5	4	4	4,57
66	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	3	3,75	4	4	5	3	3	4	5	4	4,00
67	5	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3,20	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	4	4	3	4	3,57
68	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3,60	4	4	3	3	3,50	3	5	4	5	5	4	4	4	4,29
69	1	1	1	3	2	4	4	4	4	3	3,80	3	4	4	4	3,75	4	4	3	4	2	4	3	4	3,43
70	3	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3,40	4	4	4	4	4,00	4	3	3	3	4	4	3	4	3,43

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	2	2,9	2,9	2,9
	26-31 tahun	11	15,7	15,7	18,6
	32-37 tahun	16	22,9	22,9	41,4
	38-43 tahun	20	28,6	28,6	70,0
	44-50 tahun	13	18,6	18,6	88,6
	> 51 tahun	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	45	64,3	64,3	64,3
	Wanita	25	35,7	35,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	7	10,0	10,0	10,0
	Menikah	63	90,0	90,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	14,3	14,3	14,3
	Diploma	3	4,3	4,3	18,6
	Sarjana	35	50,0	50,0	68,6
	Pasca Sarjana	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	26	37,1	37,1	37,1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	36	51,4	51,4	88,6
	>Rp. 5.500.000	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	2	2,9	2,9	8,6
	KS	8	11,4	11,4	20,0
	S	28	40,0	40,0	60,0
	SS	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	5	7,1	7,1	11,4
	KS	12	17,1	17,1	28,6
	S	34	48,6	48,6	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	4	5,7	5,7	8,6
	KS	18	25,7	25,7	34,3
	S	32	45,7	45,7	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	3	4,3	4,3	7,1
	KS	20	28,6	28,6	35,7
	S	35	50,0	50,0	85,7
	SS	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	2	2,9	2,9	4,3
	KS	18	25,7	25,7	30,0
	S	30	42,9	42,9	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Karir (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	1	1,4	1,4	7,1
	KS	8	11,4	11,4	18,6
	S	43	61,4	61,4	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	3	4,3	4,3	11,4
	KS	8	11,4	11,4	22,9
	S	37	52,9	52,9	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	4	5,7	5,7	10,0
	KS	9	12,9	12,9	22,9
	S	35	50,0	50,0	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,9	2,9	2,9
	TS	7	10,0	10,0	12,9
	KS	21	30,0	30,0	42,9
	S	29	41,4	41,4	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Pengembangan Organisasi (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	8	11,4	11,4	12,9
	KS	20	28,6	28,6	41,4
	S	30	42,9	42,9	84,3
	SS	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	3	4,3	4,3	8,6
	KS	14	20,0	20,0	28,6
	S	32	45,7	45,7	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	7	10,0	10,0	15,7
	KS	11	15,7	15,7	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	10	14,3	14,3	20,0
	S	42	60,0	60,0	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7,1	7,1	7,1
	TS	17	24,3	24,3	31,4
	KS	12	17,1	17,1	48,6
	S	24	34,3	34,3	82,9
	SS	12	17,1	17,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,3	4,3	4,3
	TS	1	1,4	1,4	5,7
	KS	14	20,0	20,0	25,7
	S	38	54,3	54,3	80,0
	SS	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,7	5,7	5,7
	TS	7	10,0	10,0	15,7
	KS	11	15,7	15,7	31,4
	S	32	45,7	45,7	77,1
	SS	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,06	1,075	70
A2	3,79	1,020	70
A3	3,74	,943	70
A4	3,69	,877	70
A5	3,91	,880	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,13	8,288	,616	,774
A2	15,40	8,186	,690	,749
A3	15,44	8,540	,694	,749
A4	15,50	9,268	,602	,778
A5	15,27	10,114	,423	,825

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,19	13,255	3,641	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	182,917	69	2,651	3,141	,015
Within People Between Items	6,217	4	1,554		
Residual	136,583	276	,495		
Total	142,800	280	,510		
Total	325,717	349	,933		

Grand Mean = 3,84

Lampiran 8 Reliability & Validitas Karir (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,89	,941	70
B2	3,83	1,076	70
B3	3,90	1,009	70
B4	3,57	,972	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,30	7,836	,635	,902
B2	11,36	6,233	,870	,815
B3	11,29	6,903	,781	,851
B4	11,61	7,168	,760	,859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,19	12,066	3,474	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	208,146	69	3,017	4,974	,002
Within People Between Items	4,925	3	1,642		
Residual	68,325	207	,330		
Total	73,250	210	,349		
Total	281,396	279	1,009		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 9 Reliability & Validitas Pengembangan Organisasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,60	,939	70
C2	3,84	1,002	70
C3	3,70	1,108	70
C4	3,90	,887	70
C5	3,30	1,220	70
C6	3,84	,911	70
C7	3,70	1,108	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	22,29	23,975	,612	,871
C2	22,04	23,346	,633	,869
C3	22,19	20,762	,841	,841
C4	21,99	23,464	,725	,859
C5	22,59	23,782	,438	,899
C6	22,04	23,752	,664	,866
C7	22,19	20,762	,841	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,89	30,480	5,521	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	300,441	69	4,354	5,679	,000
Within People	17,555	6	2,926		
Between Items	213,302	414	,515		
Residual	230,857	420	,550		
Total	531,298	489	1,086		

Grand Mean = 3,70

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,628	,44395

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,378	2	11,689	59,307	,000 ^b
	Residual	13,205	67	,197		
	Total	36,583	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,063	,260		4,080	,000
	Karir (X1)	,277	,109	,311	2,541	,011
	Pengembangan Organisasi (X2)	,569	,120	,616	4,722	,000

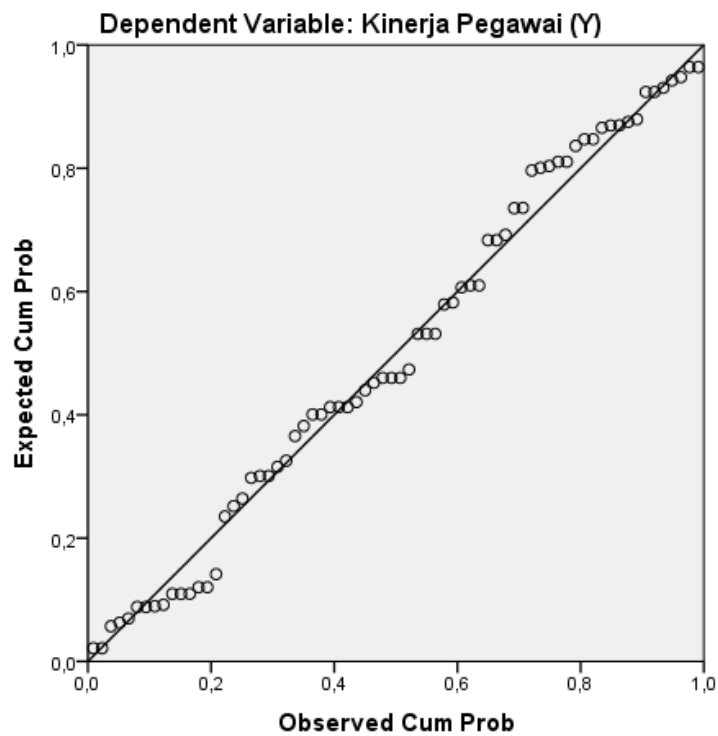
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

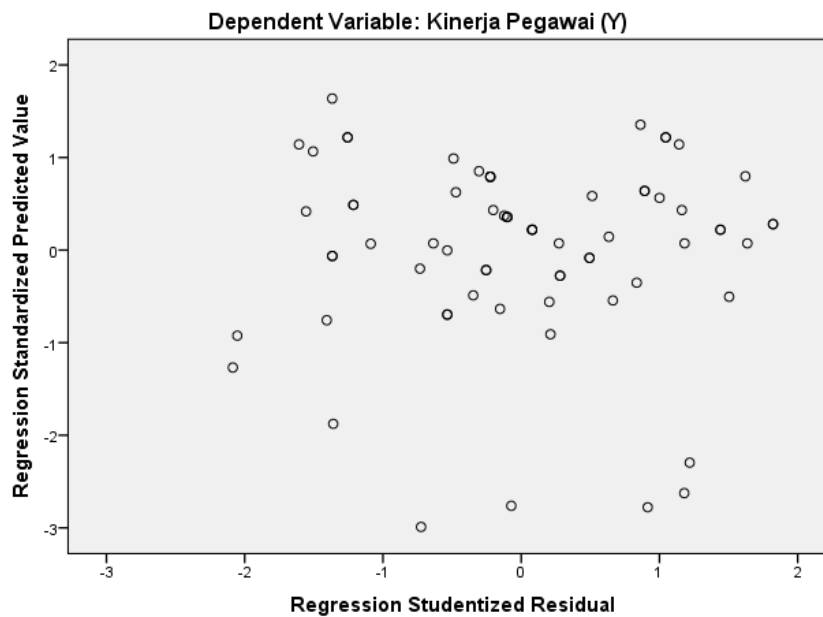
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karir (X1)	,316	3,160
	Pengembangan Organisasi (X2)	,316	3,160

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel