

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KUTA ALAM BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh:

NADIATUL HIKMAH RAMADHANI
NPM: 1802120084



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 September 2020

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

NADIATUL HIKMAH RAMADHANI
NPM : 1802120084

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KUTA ALAM BANDA ACEH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Tuwisna, S.E, M.M.
NIK: 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 25 September 2020

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

NADIATUL HIKMAH RAMADHANI

NPM : 1802120084

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KUTA ALAM BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 15 September 2020

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Anggota

Nuzulman, SE, M.Si.
NIK: 19650622 199805 1 001

Sekretaris

Tuwisa, S.E, M.M.
NIK: 19850710 201506 2 001

Anggota

Muhammad Yamin, SE, M.Si.
NIK: 19740315 200411 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 25 September 2020
Yang Menyatakan



NADIATUL HIKMAH RAMADHANI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Nadiatul Hikmah Ramadhani**

NPM : 1802120084

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

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

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
KUTA ALAM BANDA ACEH**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 25 September 2020

Banda Aceh, 25 September 2020



NADIATUL HIKMAH RAMADHANI

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr,Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul

“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh”

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Laboraturium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.
5. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ayahanda Denny Pahlefi Hermawan , Ibunda Dewi Mahyuni , Suami M. Dzil Ikram Salsabil serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
7. Teman-teman yang selalu mendukung dan menyemangati saya selama penyusunan skripsi hingga saat ini.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Banda Aceh, Mei 2020

Nadiatul Hikmah Ramadhani

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 latar belakang pendahuluan.....	1
1.2 Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 7
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1 Indikator kepuasan kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	9
2.1.2 Lingkungan kerja	9
2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	10
2.1.2.2 Indikator lingkungan kerja	11
2.1.2.3 Jenis-jenis lingkungan kerja	11
2.1.3 Budaya Organisasi	12
2.1.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.3.3 Tujuan Budaya Organisasi	16
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi	16
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis	21
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	 22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Penelitian	22
3.1.2 Jenis Penelitian.....	22
3.1.3 Horizon Waktu	23
3.1.4 Unit Analisis	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel	24
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	26

3.5 Teknik Analisis Data	27
3.6 Pengujian Data.....	27
3.6.1 Pengujian Validitas	27
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	28
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	28
3.7 Pengujian Hipotesis	31
3.7.1 Uji t.....	31
3.7.2 Uji F.....	32
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran umum BTN KC Banda Aceh	33
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.3 Hasil Pengujian Data	36
4.3.1 Hasil Uji Validitas	36
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
4.4 Analisis Deskriptif	41
4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja	41
4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja	43
4.4.3 Variabel Budaya Organisasi	45
4.5 Pembahasan	47
4.5.1 Pengujian Hipotesis	47
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	49
4.5.3 Uji Parsial (Uji T)	50
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	51
 BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54
 DAFTAR PUSTAKA.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada Bank BTN KC Banda Aceh	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Skala Likert	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	40
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Variabel Lingkungan kerja	44
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Variabel Budaya Organisasi	46
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.9 Model Summary	49
Tabel 4.10 Anova	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Lembar Kuesioner	58
Lampiran 2 : Data Kuesioner	61
Lampiran 3 : Identitas Responden	62
Lampiran 4 : Tabel Kepuasan Kerja (Y).....	63
Lampiran 5 : Tabel Lingkungan Kerja (X1)	64
Lampiran 6 : Tabel Budaya Organisasi (X2).....	66
Lampiran 7 : Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	67
Lampiran 8 : Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	69
Lampiran 9 : Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X2).....	71

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK
TABUNGAN NEGARA KANTOR CABANG
BANDA ACEH**

**TEUKU MUCHTIZAR
1302120123**

Pembimbing I : Tuwisna, SE, MM

Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank tabungan Negara Kantor Cabang Banda Aceh. Objek penelitian adalah karyawan pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 144 responden. Sampel penelitian sebanyak 59 orang responden dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Rumus regresi yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} (4.786) lebih besar dari t_{tabel} (2.003), maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a dan Budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai t_{hitung} (3.432) lebih besar dari t_{tabel} (2.003), maka keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas mendukung hipotesis.

Kata Kunci :Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah karyawan pada Bank BTN KC Banda Aceh	2
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Skala Likert	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	35
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	40
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Variabel Lingkungan kerja	44
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Variabel Budaya Organisasi	46
Tabel 4.8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.9 Model Summary	49
Tabel 4.10 Anova	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	39
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Lembar Kuesioner	58
Lampiran 2 : Data Kuesioner	61
Lampiran 3 : Identitas Responden	62
Lampiran 4 : Tabel Kepuasan Kerja (Y).....	63
Lampiran 5 : Tabel Lingkungan Kerja (X1)	64
Lampiran 6 : Tabel Budaya Organisasi (X2).....	66
Lampiran 7 : Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	67
Lampiran 8 : Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	69
Lampiran 9 : Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X2).....	71

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 latar belakang pendahuluan.....	1
1.2 Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 7
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1.1 Indikator kepuasan kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	9
2.1.2 Lingkungan kerja	9
2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	10
2.1.2.2 Indikator lingkungan kerja	11
2.1.2.3 Jenis-jenis lingkungan kerja	11
2.1.3 Budaya Organisasi	12
2.1.3.1 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.3.3 Tujuan Budaya Organisasi	16
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi	16
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis	21
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	 22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Penelitian	22
3.1.2 Jenis Penelitian.....	22
3.1.3 Horizon Waktu	23
3.1.4 Unit Analisis	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel	24
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	26

3.5 Teknik Analisis Data	27
3.6 Pengujian Data.....	27
3.6.1 Pengujian Validitas	27
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	28
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	28
3.7 Pengujian Hipotesis	31
3.7.1 Uji t.....	31
3.7.2 Uji F.....	32
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran umum BTN KC Banda Aceh	33
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.3 Hasil Pengujian Data	36
4.3.1 Hasil Uji Validitas	36
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
4.4 Analisis Deskriptif	41
4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja	41
4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja	43
4.4.3 Variabel Budaya Organisasi	45
4.5 Pembahasan	47
4.5.1 Pengujian Hipotesis	47
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	49
4.5.3 Uji Parsial (Uji T)	50
4.5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	51
 BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	54
 DAFTAR PUSTAKA.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan, sudah selayaknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada sumber daya ini. Dengan mengeluarkan peraturan atau kebijakan yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karir yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang *kondusif* dan pemberian *motivasi*.

Pada saat ini, setiap instansi menggunakan teknologi yang canggih untuk membantu dan mempermudah aktivitas pekerjaan yang ada. Keberhasilan suatu instansi, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan pegawai dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap instansi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Berdasarkan kenyataan diatas, maka terlihat bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam instansi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi *kreatif* dan *inovatif*.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam beberapa organisasi masih sering ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawainya. Pegawai di tinjau dari kemampuan , kecepatan menyelesaikan tugasnya, keterampilan ide baru yang menginovasi. Maka dari itu untuk mewujudkan kinerja yang optimal dari seorang pegawai, tentunya membutuhkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga tujuan, ukuran dan penilaian tidak terjadi kesenjangan yang *signifikan*.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaan lebih efektif dan mudah beradaptasi untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya. Pada instansi masih banyak terjadinya masalah dalam menghadapi sistem kerja teknologi berbasis internet ataupun online oleh karenanya pelatihan khusus sangat dibutuhkan oleh pegawai pada instansi dengan berbagai bidang.

Beberapa masalah diperlukan adanya pelatihan adalah tidak tercapainya standar pencapaian kerja, pegawai tidak mampu melaksanakan tugasnya dan pegawai tidak produktif. Hal itu dapat ditinjau dari metode yang digunakan dalam bekerja masih metode yang lama. Berdasarkan hal tersebut bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau

ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Banyak pegawai yang mengeluhkan promosi karir maupun perhatian atasan atas kerja kerasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menginginkan jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada *eksplorasi*, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Dari survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 23 Maret 2020 dengan mewawancarai 15 responden diketahui bahwa beberapa orang pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh, masih ada yang belum ikut serta dalam kegiatan pelatihan (diklat) dan pengembangan yang bersifat rutin untuk meningkatkan kualitas pegawai secara internal. Selain itu, diantaranya yang mengeluh akan kenaikan jabatan atau pengembangan karir yang lebih baik dari sebelumnya juga masih belum maksimal rasa bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing dalam suatu bidang.

Hal tersebut menyebabkan terjadinya penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu karena beban kerja yang ditanggung semakin banyak dan semangat untuk bekerja yang ikut menurun. Beberapa pegawai mengeluh mengenai perkembangan teknologi yang semakin maju namun pelatihan yang didapat masih kurang membuat pegawai merasa sulit untuk memahaminya. Apalagi sistem kerja saat ini menggunakan data yang online dan banyak aplikasi-aplikasi yang dipakai dalam pekerjaan selama ini dengan banyak istilah yang berbeda sehingga membutuhkan pelatihan tambahan guna untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan juga meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerja pegawai.

Ada juga pegawai yang sudah berumur 50 keatas dimana pegawai tersebut saat membutuhkan pelatihan khusus, perhatian pimpinan dan perlakuan yang adil dalam berkarir. Oleh karena itu, beberapa masalah dalam survei diatas sering terjadi di Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh sehingga pengaruh pelatihan dan pengembangan karir pun akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh mengenai variabel pelatihan dan pengembangan adalah tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk ikut pelatihan karena kapasitas yang diberikan terbatas dan pegawai mengeluhkan perputaran jabatan atau pengembangan karir yang lambat.

Penulis menemukan beberapa pegawai yang belum dapat mengerjakan pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut ada yang belum mengikuti pelatihan, dimana pelatihan ini seharusnya diberikan kepada calon pegawai pada saat mereka akan bekerja. Selain itu, ada beberapa pegawai yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dikarenakan tidak ada pegawai yang mau mengikuti pelatihan tersebut sehingga pegawai dari bidang lain yang mengikutinya. Selain itu, ada juga beberapa pegawai yang tidak serius dalam mengikuti diklat karena kurangnya motivasi karena melihat pengembangan karir tidak ada. Hal tersebut terlihat ketika pegawai yang bersangkutan hanya mengikuti diklat sebentar saja dan setelah itu keluar dari ruangan dan memilih untuk duduk diluar.

Pertama, kurangnya kecakapan yang dimiliki para pegawai. Dalam pelatihan dan pengembangan karir saat dibutuhkan perubahan perilaku yang dimana seseorang yang memiliki sikap yang *humble* atau gampang beradaptasi sangat mudah untuknya mencari kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya. hal ini terlihat dari masih

seringnya pegawai menyelesaikan pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dan kurangnya ide inovasi yang membuat pegawai sering jenuh. Kedua, kurangnya personil yang terlatih. Ketiga, sedikitnya masih ada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan serta tidak konsisten dalam mengerjakan tugas.

Terdapat sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu

Maka dalam rangka peningkatan efisiensi kerja, perhatian utama ditunjukkan pada pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan dan Pengembangan karir dalam instansi merupakan hal yang perlu di perhatikan, karena melalui pelatihan dan pengembangan karir diharapkan kinerja dari orang-orang yang berada di dalam instansi tersebut untuk tercapainya sesuai dengan tujuan instansi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan Karir serta kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul

“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengangkat pokok masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh
2. Seberapa besar pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh
3. Seberapa besar pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dilakukan dan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh dalam memahami pelatihan dan pengembangan karir, dan kinerja pegawai.
2. Penelitian diharapkan dapat meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir pegawai.
3. Penelitian ini dapat menjadi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

1. Penelitian dapat mengembangkan kemampuan penulis dalam menerapkan teori manajemen dalam organisasi.
2. Penelitian ini dapat melengkapi temuan empiris bagi pengembangan ilmu manajemen.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan fokus pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pada objek penelitian adalah pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2017:54), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison (2016:190) mengemukakan kinerja adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Hasibuan (2012:34) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Kaswan (2012:187) kinerja karyawan adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai komponen, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor instrinsik pegawai (personal/individu) yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri berupa kesadaran diri sendiri untuk berprestasi dan kesadaran mengembangkan diri atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem tim, dan situasional. Menurut Mangkuprawita dalam Wahyuni (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain yaitu:

1. Faktor personal/individu, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan, yang meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberi dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja para pegawai.
3. Faktor tim, yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh para rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, yang meliputi sistem kerja, fasilitas, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.

5. Faktor intelektual (*situasional*), yang meliputi tekanan dan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016)

yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin
Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.
4. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Marwansyah (2016:232) menyatakan “penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok”. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pekerjaan yang telah dilakukan dengan membandingkan dengan sasaran dan tujuan yang diinginkan dan ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Sunyoto (2013:199) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan department personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam memberikan imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah atau gaji yang pantas.

3. Keputusan-keputusan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan jabatan.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang karyawan maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

Selanjutnya Hasibuan (2011:101) menyatakan beberapa tindakan sebagai hasil dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

2. Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

3. Demosi

Demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan, serta statusnya semakin rendah.

2.1.4 Strategi Peningkatan Kinerja

Menurut Sinambela (2012:133) menyatakan ada beberapa strategi peningkatan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan positif
Sistem dorongan positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental yaitu orang yang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka dan memberikan penghargaan yang semestinya, orang dimungkinkan memperbaiki kinerjanya.
2. Lakukan audit kinerja
Audit kinerja adalah pada dasarnya untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan. Tanpa audit, banyak pimpinan yakin bahwa operasi mereka berjalan dengan lebih baik dibandingkan dengan yang sesungguhnya mereka kerjakan.
3. Tetapkan standar dan tujuan kinerja
Standar adalah tingkat minimum kinerja yang diterima. Tujuan penetapan standar kinerja ini adalah agar target minimum kinerja yang ditetapkan dapat dicapai. Untuk itu, tujuan dan standar haruslah terukur dan perlu dinyatakan secara kuantitatif sehingga mudah untuk mengukurnya. Penetapan standar dan tujuan kinerja sebaiknya melibatkan seluruh pegawai, dengan demikian mereka akan memiliki moral dan komitmen yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan dan standar tersebut.
4. Berikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya
Tahap selanjutnya program pendorong positif kinerja adalah memberika pekerja data-data dasar yang mereka butuhkan untuk memantau pekerjaannya sendiri. standar kinerja untuk kebanyakan pekerjaan tidak dinyatakan dengan jelas standar itu jarang sekali tersedia bagi pekerja. Umpan balik memungkinkan pekerja mengetahui apakah kinerjanya meningkatkan atau tetap sama bahkan kemungkinan menurun.
5. Memberikan pegawai pujian atau imbalan lain terkait dengan kinerja Strategi ini merupakan tahap yang sangat penting jika penghargaan berupa pujian perlu dinyatakan agar lebih spesifik dan tidak terlalu umum.

2.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan menurut Rivai dalam Pratama (2015), menyatakan “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.yaitu:

1. Kesesuaian hasil atau kualitas, yaitu seberapa baik proses menjalankan aktivitas yang mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. Kemampuan dan kecepatan karyawan menyelesaikan tugas, yaitu seberapa baik aktivitas yang diselesaikan atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan yang lain.
3. Mengembangkan ide atau inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu seberapa baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
4. Memiliki skill dan keterampilan, yaitu kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil pelatihan dan pengembangan serta pengalaman yang didapat.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2013:212) “pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang”. Pengembangan diberikan untuk membantu pegawai memegang tanggungjawab di masa mendatang. Selain itu menurut Cardoso dalam Senyoto (2012) menyatakan “pelatihan karyawan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atas suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”.

Menurut Bernardian dan Rusell dalam Sunyoto (2013:145) menyatakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah salah satu usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan lain, sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas, pengembangan (*development*) adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda dan lebih tinggi di dalam organisasi. Sedangkan menurut Wilson (2012:202) menyatakan “pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki Keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan”.

Sofyandi (2013:113) menyatakan pelatihan merupakan “suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi”. Selanjutnya menurut Paseng (2013) menyatakan “pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi”. Selanjutnya Pratama (2015) “mengemukakan bahwa pelatihan kerja dimaksud untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja”. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Pada dasarnya, banyak jenis dari suatu program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tergantung dari tujuan dan manfaat yang diharapkan dari program

tersebut, seperti program pelatihan dan pengembangan dalam dunia kerja yang diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Menurut Rivai (2013:215) menyatakan tujuan dari pelatihan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kuantitas output.
2. Untuk meningkatkan kualitas output.
3. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan.
4. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan.
5. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
6. Untuk mencegah timbulnya antisipasi karyawan.

Menurut Sunyoto (2013:140) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja
Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan
Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
3. Mengurangi waktu belajar
Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara, dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang kurang terdapat saat dimana prediksi tersebut terbukti tidak valid. Tidak ada seleksi maupun secara akurat memprediksi kesuksesan atau kegagalan karyawan sepanjang waktu, pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksi dengan yang aktualnya.
4. Memecahkan permasalahan operasional
Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilemma yang dihadapi oleh para manajer. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan dalam memecahkan masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif.
5. Promosi karyawan
Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasikan karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsistensi dengan kebijakan personal untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.

6. Orientasi karyawan terhadap organisasi
Selama beberapa hari, karyawan yang mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi
Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

2.2.3 Metode Pelatihan

Menurut Bernadian dan Rusell dalam Sunyoto (2012:142) menyatakan metode pelatihan terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. Informational Methods

Informational Methods adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan menyampaikan informasi dari pelatih kepada peserta pelatihan yang bersifat langsung atau berorientasikan guru. Cara atau teknik yang digunakan dalam metode ini seperti kuliah, presentasi audiovisual, dan self directed learning.

2. Experiential Methods

Experiential Methods adalah metode mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan-kemampuan dengan komunikasi yang fleksibel, dinamis baik dengan instruktur, sesama peserta maupun memanfaatkan langsung fasilitas yang tersedia baik. Pelatihan ini merupakan metode yang bersifat fasilitatif dan berorientasi peserta. Hal ini dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok, studi kasus dan sebagainya. Para peserta yang turut dalam pelatihan ini dengan menuangkan pemikiran dan pengetahuannya akan berpengaruh pada perilaku masing-masing.

2.2.4 Tahap-Tahap Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2012) menyatakan ada tiga tahap dalam menyelenggarakan pelatihan karyawan yaitu:

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atas menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Tahap ini ada tiga macam kebutuhan pelatihan, yaitu:

- a. *General Treatment Need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memerhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
 - b. *Observeable Performance Discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.
 - c. *Future Human Resource Needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan yang tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia waktu yang akan datang.
2. Desain Program Pelatihan
Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manajer atau *supervisor* harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.
 3. Evaluasi Program Pelatihan
Tujuan *evaluasi* program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut *efektif* didalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya *efektif*, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan perusahaan, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan pembelajaran karyawan, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

2.2.5 Indikator-Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator pelatihan menurut Rivai dalam Pratama (2015:84), yaitu:

1. Memberikan pelatihan, yaitu pelatihan disusun dari estimasi kebutuhan tujuan dan kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode yang digunakan, yaitu metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan.
3. Perubahan perilaku, yaitu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.
4. Penguasaan pekerjaan, yaitu pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, teliti dan rutin.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Marwansyah (2015:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut : “Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif”. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Menurut Siagian (2015:68) “pengembangan karir adalah perubahanperubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Menurut Widodo (2015:53) “Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang

hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang”. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Untuk pengembangan karirnya, pegawai dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut

Mangkunegara (2015:77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
7. Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan

10. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

2.3.3 Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir pada dasarnya bergantung pada jalur karir menurut tiap-tiap organisasi yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan. “Jalur karir adalah serangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai”. Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2016:74) yaitu:

- a. **Pembinaan dari pimpinan**
Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.
- b. **Pendidikan dan pelatihan**
Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
- c. **Promosi**
Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- d. **Mutasi**
Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

2.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Tingkat kepuasan.
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Dasar atau acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat disajikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu juga dimaksudkan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Syifa Umra Syifah , 2019 Universitas Syiah Kuala dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Teknik Sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara persial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan membaik jika diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan juga pengembangan karir yang jelas.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Jumawan, 2018 Universitas Bhayangkara Jakarta dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan Perusahaan Korporasi”. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Nawakara Perkasa Nusantara, yang berjumlah 72 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menyatakan variable pelatihan dan pengembangan karir baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Adapun variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable pengembangan karir.

Selanjutnya penelitian oleh Daru Suryantiko, 2018 Universitas Sam Ratulagi Manado dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado”. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 orang dengan sampel menggunakan metode Heir sebanyak 100 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan secara signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. sebaiknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan

Penelitian Natalia R. Onibala, 2017 dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado”. Sampel penelitian berjumlah 35 pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode analisa menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dapat

memperhatikan hal-hal yang menyangkut pelatihan dan pengembangan karir, juga mengevaluasi pelatihan dan pengembangan karir seperti apa yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Siti Rahma, 2015 dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai kasus pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang”. Menunjukkan penelitian secara silmutan variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja atau berpengaruh baik pada kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai F-hitung 34,792 seperti terlihat pada Tabel 12. Sedangkan nilai F-tabel dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 80 pada α (0,05) sebesar 3,11. Dengan demikian F-hitung (34,792) > F-tabel (3,11), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang. Pengukuran uji F untuk mengetahui tentang hubungan kondisional variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang Dalam hal ini ini Pelatihan dan Pengembangan Karir dalam organisasi dilaksanakan dengan baik.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Peneliti Nama& Tahun	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan pada PT Pengadaian (Persero) Tbk, Cabang Syariah Keutapang. Syifa Umra Syifah, (2019)	Analisis Linier Berganda	Kesamaan penggunaan variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian, dan tahun penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian ini analisis linier berganda menunjukkan bahwa variable pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan korporasi, Jumawan, (2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kesamaan penggunaan variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian dan tahun penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian secara parcial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Daru Suryantiko, (2018)	Metode Analisis Heir	Kesamaan penggunaan variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir variabel dependen yaitu kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian dan tahun penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Asosiatif kedua variable independen berpengaruh baik terdapat variable kinerja.

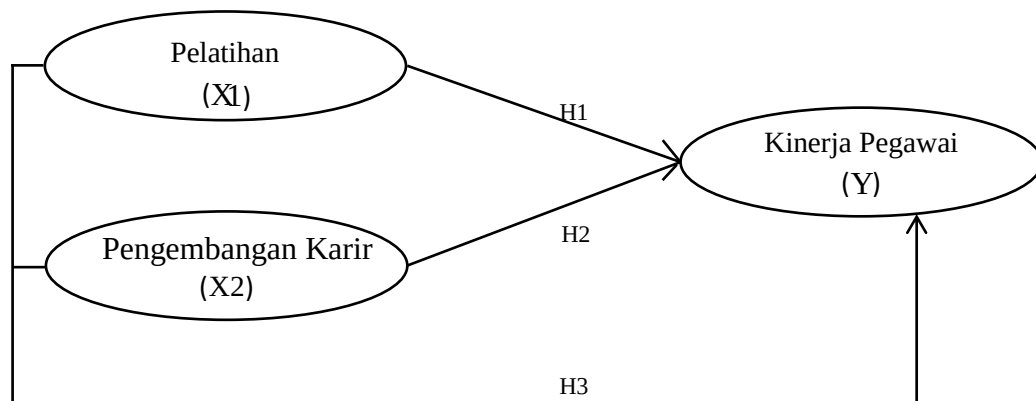
4	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Natalia R. Onibala, (2017)	Analisis Linier Berganda	Kesamaan penggunaan variabel independen yaitu pelatihan dan Pengembangan Karir dan variabel dependen yaitu kinerja Karyawan	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian dan tahun penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang. Siti Rahma , (2015)	Analisis Linier Berganda	Kesamaan penggunaan variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan karir dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, objek penelitian dan tahun penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Abdul Hamid (2010:15) “kerangka pemikiran adalah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dan alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan”.

Dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan, tentunya dibutuhkan kinerja yang optimal dari setiap pegawai sebagai unsur penggerak organisasi tersebut. Akan tetapi skendala yang selalu dihadapi dalam pencapaian kinerja yang optimal adalah faktor personal/Individu yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Maka dari itu, dibutuhkan beberapa solusi dan *alternative* untuk mengatasi kendala atau kesenjangan tersebut, yang salah satunya berupa diselenggarakannya program pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai tersebut, sehingga kedua aspek tersebut saling mempengaruhi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Di kembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Yopiana, Tahun 2014)

2.6 Hipotesis

Menurut Sekaran (2010:135) menyatakan hipotesis adalah “hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji”. Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh
- H2 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh
- H3 : Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh beralamat di Jln. Syiah Kuala No.16, Keuramat , Kec. Kuta Alam Banda Aceh. Objek penelitian data yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan Karir dan kinerja pegawai. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai gambaran umum instansi dan karakteristik responden.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2014:13) menyatakan “penelitian pada pendekatan kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic”. Adapun menurut Sugiyono (2012:29) menyatakan “deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah one shot study. Menurut Sekaran (2011:177-178) menyatakan “one shot study adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan”. Penelitian ini dimulai

dengan melakukan instrumen awal sebanyak 15 pegawai. Instrumen data awal dilakukan pada bulan April 2020 sampai dengan selesai.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2011:173). Unit analisis yang digunakan adalah Pegawai-pegawai intansi kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh dengan judul penelitian pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2017:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh berjumlah 42 orang pegawai.

Sugiyono (2017:81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Menurut Sugiyono (2012:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus dikarenakan populasi penelitian yang ada berjumlah di bawah 100 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Juliansyah (2012:137) menyatakan “data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya”. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada para Pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

2. Data Sekunder

Juliansyah (2012:137) menyatakan “data sekunder adalah data yang telah disusun, dikembangkan, dan diolah kemudian dicatat”. Data sekunder berupa, catatan tertulis tentang sejarah instansi, struktur organisasi yang dapat diperoleh dari bagain kepegawaian serta dokumen lainnya yang diperlukan dalam penelitian.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Penulis melakukan wawancara/komunikasi secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak terkait yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

2. Kuisioner

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden.

3. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli, agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, peneliti melakukan serangkaian pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun berdasarkan teori-teori para ahli yang digunakan dalam penelitian ini. Data yang di peroleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012:132) menyatakan “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social”. Pada tabel 3.1 menyajikan skala pengukuran (skala likert) sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran (Skala Likert)

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

5	Sangat Setuju	5
---	---------------	---

Sumber data : Sugiyono (tahun 2012)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian ini dependennya adalah kinerja pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh. Menurut Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja adalah hasil atas tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai komponen, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

3.4.2 Variabel Independen (X)

Sugiyono (2012:59) menyatakan Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pengembangan Karir yang diselenggarakan oleh organisasi. Menurut Sofyandi (2013:113) menyatakan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:69) menyatakan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja/jabatan melalui pendidikan atau pelatihan.

Untuk memudahkan memahami variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta indikator, ukuran, dan skala yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan, maka secara ringkas disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA	ITEM
Dependen (Y)					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2013)	Kesesuaian hasil atau kualitas	Likert	C1
			Kemampuan dan kecepatan karyawan menyelesaikan tugas	Likert	C2
			Mengembangkan ide atau insiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert	C3
			Memiliki <i>skill</i> dan keterampilan	Likert	C4
Inde penden (X)					
2	Pelatihan (X ₁)	Pelatihan secara singkat			
		didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. (Rivai, 2013:212)	Memberikan pelatihan	Likert	A1
			Metode yang digunakan	Likert	A2
			Perubahan perilaku	Likert	A3

			Penguasaan pekerjaan	Likert	A4
3	Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Siagian 2015	Perlakuan adil dalam karir	Likert	B1
			Perhatian pimpinan	Likert	B2
			Promosi	Likert	B3
			Tingkat kepuasan	Likert	B4

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data primer dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 20. Siregar (2013:379) menyatakan “regresi berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen)”. Tujuan menggunakan teknik ini adalah untuk meramalkan atau memprediksikan besaran nilai variabel tak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Persamaan analisis regresi linear berganda dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

x₁ = Variabel Pelatihan

x₂ = Variabel Pengembangan Karir

b₁ = Koefisien regresi variabel pelatihan

b_2 = Koefisien regresi variabel pengembangan karir

e = *Error tern*

3.6 Pengujian Data

Pengujian Instrumen Sumanto (2014:77) menyatakan “Instrumen adalah suatu alat pengukuran konsep, pengetahuan, keterampilan, perasaan, kecerdasan, atau sikap individu dan kelompok”.

3.6.1 Pengujian Validitas

Siregar (2013:75) menyatakan “validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2013:52).

Dalam uji validitas setiap pertanyaan membandingkan r hitung dengan r tabel, yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dianggap valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrument dianggap tidak valid, sehingga penelitian tidak dapat digunakan dalam penelitian.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Menurut Sumanto (2014:81) reliabilitas adalah tingkatan pada suatu tes secara konsisten menguku berapa pun hasil pengukuran itu. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan alpha cronbach.

Kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika α cronbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika $<$ 0,60 (Sunnyoto, 2011:70).

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal, untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah normal probability plot. Normal probability plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significanted), yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. jika terbukti ada multikolinearitas, maka sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso,

2012:234). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Tolerance value $< 0,10$ atau VIF > 10 , ini berarti terjadi multikolinearitas
2. Tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 , ini berarti tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan grafik plot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F). hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y) yaitu pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji kolerasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikat 0,05 atau 5%.

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

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

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

Hipotesis pertama menjadi:

H_{01} = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

H_{a1} = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

Hipotesis kedua menjadi:

H_{02} = Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

H_{a2} = Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian yang dilakukan ini dengan uji parameter β (uji kolerasi) dengan menggunakan uji F-statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F.

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan $n - k - 1$ dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 untuk uji F, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

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

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

Hipotesis ketiga menjadi:

H_{03} = Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

H_{a3} = Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh beralamat di Jln. Syiah Kuala No.16 Keuramat, Kec. Kuta Alam Banda Aceh. Kantor Camat Kuta Alam. Kota Banda Aceh dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 8 (drt) Tahun 1956 sebagai daerah otonom dalam Provinsi Aceh, Pada awal pembentukannya, Kota Banda Aceh hanya terdiri atas 2 (dua) buah kecamatan, yaitu Kecamatan Kuta Alam dan Kecamatan Baiturrahman dengan wilayah seluas 11,08 km.

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan Nomor 5 Tahun 1983 tentang perubahan batas wilayah Kotamadya Dati II Banda Aceh, terjadi perluasan wilayah Kota Banda Aceh menjadi 61,36 km dengan penambahan 2 (dua) kecamatan baru yakni Kecamatan Syiah Kuala dan Kecamatan Meuraxa. Pada awal pembentukannya, Kecamatan Kuta Alam mencakup 17 gampong/ desa, dengan Ibukota Kecamatan berada di Gampong Bandar Baru.

Namun, dengan adanya Peraturan Daerah Kota Banda Aceh No. 8 Tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja yang baru maka dibentuklah beberapa Kecamatan baru yaitu Kecamatan Bandar Raya, Kecamatan Jaya Baru, Kecamatan Ulee Kareng, Kecamatan Kuta Raja dan Kecamatan Lueng Bata telah menyebabkan perubahan wilayah, maka sebagian wilayah Kecamatan Kuta Alam berkurang dan membentuk Kecamatan baru yaitu Kecamatan Kuta Raja sebagai pecahan

dari kecamatan Kuta Alam, dan Sampai Saat ini Kecamatan Kuta Alam sekarang terdiri atas 2 Mukim, 11 Gampong, dan 57 Dusun, yaitu Mukim Lam Kuta terdiri dari 6 gampong/desa dan 29 dusun, sedangkan Mukim Kuta Alam terdiri dari 5 gampong/desa dan 28 dusun.

Visi :

” Menjadikan kecamatan kuta alam yang terbaik dalam penyelenggaraan pelayanan publik serta transparan demi terwujudkan banda aceh yang gemilang dalam bingkai syari’at islam “.

Misi :

1. Menciptakan dan menumbuhkan budaya islami ditengah-tengah masyarakat diantara keberagaman Suku, Adat istiadat dan Agama
2. Memberikan Pelayanan Administrasi serta Informasi yang terbaik dan terbuka bagi masyarakat melalui Profesionalisme Aparatur Kecamatan.
3. Mengoptimalisasikan peran serta masyarakat dalam pembenahan di Bidang Pembangunan, Penertiban dan Keamanan serta Pemberdayaan Ekonomi masyarakat dengan potensi yang ada di Kecamatan Kuta Alam.

Fungsi dan Tugas Jabatan :

1. Camat

Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi:

1. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum
3. mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
4. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan
6. membina penyelenggaraan pemerintahan desa danataukelurahan
7. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan
8. melaksanakan monitoring terhadap seluruh kegiatan di wilayah kecamatan.

Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusun Perencanaan, pengolahan administrasi keuangan dan kepegawaian. menyelenggarakan tugas sebagaimanadimaksud pada ayat (1), Sekretaris Kecamatan mempunyai fungsi:

1. Penyelenggaraan pengelolaan administrasi perkantoran, administrasi keuangan dan administrasi kepegawaian;
2. Penyelenggaraan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan Masyarakat;
3. Penyelenggaraan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan;
4. Pelaksanaan koordinasi, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan Kegiatan unit kerja; dan

5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Umum dan Keuangan

Sub Bagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan surat menyurat kearsipan, pengadaan, rumah tangga, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan investarisasi prasarana dinas, pengelolaan administrasi kepegawaian serta penyusunan dan pengelolaan administrasi keuangan.

Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan program kerja dan rencana strategis pembangunan di wilayah kecamatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bagian Perencanaan mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program kerja di wilayah kecamatan
2. Pengumpulan, pengolahan dan penganalisan data potensi kecamatan
3. Penyusun Rencana Strategis Dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Kecamatan
4. Penyelenggaraan pembinaan dan koordinasi penyusun rencana dan program pembangunan di wilayah kecamatan
5. Pengelolaan data statistik dan informasi di wilayah kecamatan

Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang pemerintahan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), seksi pemerintahan mempunyai fungsi:

1. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan
2. Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan
3. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan
4. Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan.

Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pekon

Seksi pemberdayaan masyarakat pekon dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi pemberdayaan masyarakat pekon mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan-bahan pelaksanaan sebagian tugas Camat dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan dalam menangi sebagian urusan otomi daerah sesuai dengan bidangnya.

Seksi Ketenteraman dan Ketertiban

Seksi ketenteraman dan ketertiban dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Seksi ketentraman dan ketertiban mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang ketenteraman dan ketertiban umum. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(2), Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai fungsi:

1. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum
2. Penyusunan program dan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban
3. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

4.2 Karakteristik Responden

Data karakteristik responden diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel IV.1 berikut :

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Perempuan	16	38,1
	- Laki-laki	26	61,9
	Jumlah	42	100
2	Umur		
	- 20-29 tahun	9	21,4
	- 30-39 tahun	13	31,0
	- 40-49 tahun	8	19,0
	- >50 tahun	12	28,6
	Jumlah	42	100
3	Pendidikan		
	- SMA/SMK/Sederajat	17	40.5
	- Diploma III (D3)	12	28.6
	- Sarjana (S1)	12	28.6
	- Magister (S2)	1	2.4
	Jumlah	42	100
4	Masa Kerja		

	- <30 tahun	4	9,5
	- 3-6 tahun	7	16,7
	- 7-10 tahun	12	28,6
	- >10 tahun	19	45,2
	Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden di Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh responden perempuan yaitu 16 orang atau sebesar 38,1% sedangkan responden laki-laki berjumlah 26 orang atau sebesar 61,9%. Dilihat dari umur responden di Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh berumur 20-29 tahun yaitu 9 orang atau sebesar 21,4% , responden yang berumur 30-39 tahun yaitu 13 orang atau sebesar 31,0%, responden berumur 40-49 tahun yaitu 8 orang sebesar 19,0%, dan responden yang berumur >50 tahun yaitu 12 orang atau sebesar 28,6%.

Dari hasil penelitian kuesioner pendidikan terakhir responden yang berpendidikan SMA/SMK/Sederajat yaitu 17 orang atau sebesar 40,5%, responden berpendidikan Diploma III (D3) yaitu 12 orang atau sebesar 28,6% ,responden berpendidikan Sarjana (S1) yaitu 12 orang atau sebesar 28,6%, dan responden berpendidikan Magister (S2) yaitu 1 orang atau sebesar 2,4%. Dapat dilihat dari masa kerja responden yang masa kerja <3 tahun yaitu 4 orang atau sebesar 9,5% , responden masa kerja 3-6 tahun yaitu 12 orang atau sebesar 28,6% , responden masa kerja 7-10 tahun yaitu 7 orang atau sebesar 16,7%, dan responden masa kerja >10 tahun yaitu 19 orang atau sebesar 45,2%.

4.3 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji pearson *product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 17.0. Berdasarkan output computer (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5%. Apabila 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 diatas (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product-Moment untuk $n = 42$, sehingga pernyataan – pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontrak atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Tabel IV.2 berikut ini :

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh		Nilai r = tabel (n = 42)	Keterangan
	Item	(r -hitung)		
Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,440	0,304	Valid
	A2	0,612		Valid
	A3	0,401		Valid
	A4	0,663		Valid
Pelatihan (X1)	B1	0,730	0,304	Valid
	B2	0,740		Valid
	B3	0,588		Valid
	B4	0,516		Valid
Pengembangan	C1	0,630	0,304	Valid

Karir (X2)	C2	0,699		Valid
	C3	0,601		Valid
	C4	0,391		Valid

Sumber :Data Primer , 2020 (Data diolah)

Dapat di lihat penjelasan dalam uji validitas di atas dijelaskan bahwa pelatihan (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja pegawai (Y) hasil yang diperoleh adalah valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian. Hal ini dikarenakan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

4.4 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima diatas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra, 2016:235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variable diperlihatkan pada Tabel IV.3 berikut ini :

Tabel IV.3
Reliability Variabel Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,809	Handal
2.	Pelatihan (X1)	0,773	Handal
3.	Pengembangan Karir (X2)	0,724	Handal

Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah)

Tabel IV.3 diatas memperlihatkan bahwa nilai *cornbach alpha* masing-masing variabel pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh, menunjukkan nilai

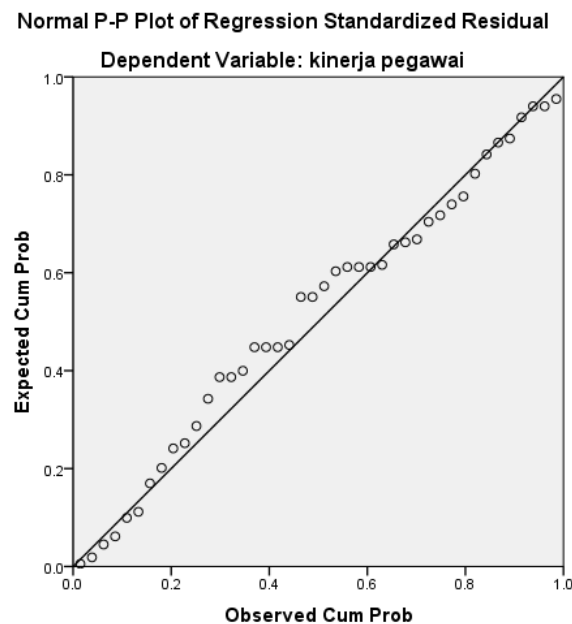
cornbach alpha di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh memiliki tingkat keakuratan, ketepatan dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, dilakukan pada waktu yang berbeda.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan berdasarkan masukan variabel independen.

4.5.2 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).

Tabel IV.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pelatihan	0,924	1,083	Non Multikolinieritas
Pengembangan Karir	0,924	1,083	Non Multikolinieritas

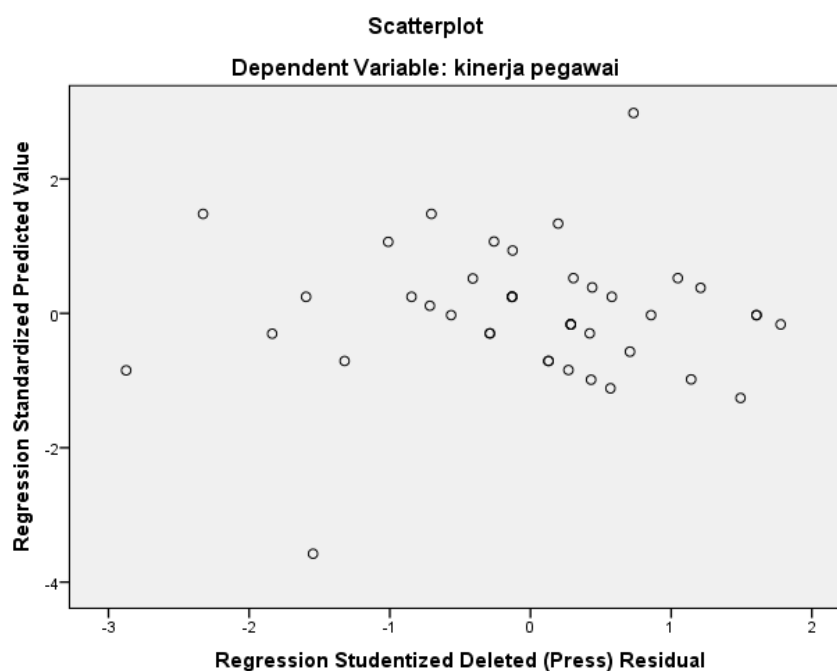
Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah).

Dari Tabel IV.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable 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 menunjukan 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.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah)

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

4.6 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas yaitu variabel Pelatihan (X_1), variabel Pengembangan Karir (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan pada Tabel IV.5 berikut ini :

Tabel IV.5

Indikator Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Hasil kerja dan kualitas kerja saya selalu diberikan prestasi dari pimpinan.	0	-	1	2,4	5	11,9	32	76,2	4	9,5	3,93
2	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	-	0	-	4	9,5	30	71,4	8	19,0	4,10
3	Ide ataupun pendapat yang saya utarakan selalu menjadi inovasi dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	-	1	2,4	10	23,8	27	64,3	4	9,5	3,81
4	Bidang pekerjaan yang saya tanggani sangat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.	0	-	0	-	2	4,8	33	78,6	7	16,7	4,12
Rerata												3.99

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Tabel IV.5 di atas menggambarkan bahwa pernyataan menurut Hasil kerja dan kualitas kerja saya selalu diberikan prestasi dari pimpinan diperoleh rata-rata sebesar 3,93 yaitu menunjukkan bahwa responden kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh merasa setuju akan pernyataan tersebut. Saya selalu dapat menyelesaikann pekerjaan dengan tepat waktu pernyataan ini memperoleh rata-rata sebesar 4,10 yang dimana responden merasa setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ide ataupun pendapat yang saya utarakan selalu menjadi inovasi dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh rata-rata sebesar 3,81 responden setuju terhadap pernyataan yang diutarakan. Dan pernyataan bidang pekerjaan yang saya tanggani sangat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki

memperoleh rata-rata sebesar 4,12 bahwa responden kantor Camat Kuta Alaman Banda Aceh setuju dalam pernyataan yang diutarakan tersebut. Dengan hasil rerata mean pada indikator kinerja pegawai (Y) adalah 3,99.

Tabel IV.6
Indikator Pelatihan (X1)

No	Variabel	Sangat Tidak		Tidak Setuju		Kurang		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Saya	2	4,8	2	4,8	22	52,4	15	35,7	1	2,4	3,26
2	Metode pelatihan yang digunakan telah sesuai dengan materi pelatihan dan mudah diterima/dipahami oleh saya	0	-	2	4,8	12	28,6	27	64,3	1	2,4	3,64
3	Saya merasa pelatihan membantu menambah pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja	0	-	1	2,4	7	16,7	31	73,8	3	7,1	3,86
4	Pelatihan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan dalam penguasaan pekerjaan	0	-	0	-	3	7,1	33	78,6	6	14,3	4,07
Rerata												3,7075

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Dapat dilihat pada tabel IV.6 bahwa pernyataan yang pertama yaitu pelatihan dapat meningkatkan kinerja saya dengan hasil rata-rata sebesar 3,26 responden kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh menyatakan setuju. Pernyataan kedua yaitu metode pelatihan yang digunakan telah sesuai dengan materi pelatihan dan mudah diterima/dipahami oleh saya dengan rata-rata hasilnya 3,64 banyak yang menyatakan setuju responden kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

Untuk pernyataan ketiga saya merasa pelatihan membantu menambah pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja dengan hasil rata-rata 3.86 yaitu

responden kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh setuju pada pernyataan tersebut. Pernyataan yang terakhir yaitu pelatihan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan dalam penguasaan pekerjaan dengan rata-rata 4,07 responden kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh setuju pada pernyataan tersebut. Dalam variabel pelatihan (X1) dengan rerata seluruh mean pada pernyataan jumlahnya sebesar 3,7075.

Tabel IV.7
Indikator Pengembangan Karir (X2)

No	Variabel	Sangat Tidak		Tidak Setuju		Kurang		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pengembangan karir saya di instansi berdampak baik setiap tahunnya.	0	-	3	7,1	5	11,9	30	71,4	4	9,5	3,83
2	Tanggapan yang dilakukan pemimpin dalam pengembangan karir berdampak sangat baik pada saya	1	2,4	0	-	16	38,1	22	52,4	3	7,1	3,62
3	Di dalam lingkup instansi saya mudah dalam mempromosikan keahlian dalam pengembangan karir untuk saat ini	0	-	1	2,4	15	35,7	23	54,8	3	7,1	3,67
4	Saya merasa puas dalam pengembangan karir saat ini.	0	-	0	-	9	21,4	22	52,4	11	26,2	4,05
Rerata												3,7925

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Pada tabel IV.7 indikator pengembangan karir (X2) dapat di jelaskan yang dimana pernyataan pada pengembangan karir saya di instansi berdampak baik setiap tahunnya dengan rata-rata sebesar 3,83 responden merasa setuju. Pernyataan yang kedua tanggapan yang dilakukan pemimpin dalam pengembangan karir berdampak sangat baik pada saya dengan rata-rata sebesar 3,62 responden kantor Camat Kuta Alam merasa setuju.

Di dalam lingkup instansi saya mudah dalam mempromosikan keahlian dalam pengembangan karir saat ini pernyataan ini memperoleh rata-rata sebesar 3,67 dengan tanggapan setuju. Untuk pernyataan terakhir saya merasa puas dalam pengembangan

karir saat ini responden menyatakan tanggapan tersebut setuju dengan hasil rata-rata yaitu 4.05. Untuk rerata yang di peroleh 3,7925.

4.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel IV.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	-10,861	60,153	-181	2,018	0,858
Pelatihan (X_1)	0,389	0,108	3,618	2,018	0,001
Pengembangan Karir (X_2)	0,587	0,142	4,139	2,018	0,000

Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah).

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

$$Y = -10,861 + 0,389 (X_1) + 0,587 (X_2)$$

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

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah -10,861 artinya bila mana Pelatihan (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh, adalah sebesar -10,861 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,389. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pelatihan akan meningkatkan Kinerja Pegawai

Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh sebesar 38,9% dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,587. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Pengembangan Karir secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh sebesar 58,7% dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel Pengembangan Karir (X_2) mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 58,7%.

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 IV.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,719	0,517	0,492	35,407

Sumber : Data Primer, 2020 (Data diolah).

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,719 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan

antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,9%. Artinya faktor Pelatihan (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2), mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

4.6.1 Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.9. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Pelatihan (X_1)

Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,618 dan nilai signifikansi 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,018. Maka karena $t_{hitung} (3,618) > t_{tabel} (2,018)$ maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X2)

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.8 nilai t_{hitung} sebesar 4,139 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,018. Maka karena $t_{hitung} (4,139) > t_{tabel} (2,018)$ maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

4.6.2 Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	52253,50	2	26126,75	20,841	3,238	,000 ^b
Residual	48892,34	39	1253,650			
Total	101145,8	41				

Sumber: Data Primer, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,841 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,238. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (20,841) lebih besar dari F_{table} (3,238). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

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

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (3,618) > t_{tabel} (2,018)$. Artinya semakin tinggi Pelatihan pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.
2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh dengan nilai $t_{hitung} (4,139) > t_{tabel} (2,018)$. Artinya semakin aktif Pengembangan Karir kerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh maka semakin tinggi kinerja pegawai untuk meningkatkan suatu kualitas dan kuantitas kerjanya.
3. Pelatihan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh dengan nilai $F_{hitung} (20,841) > F_{tabel} (3,238)$.
4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh berpengaruh signifikan yang positif.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan Pelatihan yang baik seperti penyediaan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai
2. Pelatihan atau seminar diharapkan dapat meningkatkan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas di jaman era digital massa ini.
3. Diharapkan memberikan dukungan kepada pegawai dalam bekerja sama dan meningkatkan pengembangan karir
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel pelatihan dan pengembangan karir saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan prestasi kerja yang dapat diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahmiri. dkk. (2014). "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun". Universitas Jambi. Vol.3 No.1, Edisi 2014.
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Syifa Umra ,Syifah (2019). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk, Cabang Syariah Keutapang". Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Syiah Kuala. Vol.4 No.3, Edisi Agustus 2019.
- Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Juliansyah, Noor (2012). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Jumawan, (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Korporasi". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara. Jakarta.Vol.3 No.3, Edisi Oktober 2018.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: CV Alfabeta.
- Daru Suryantiko (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado". *Jurnal mahasiswa* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulagi Manado. Vol.6 No.1, Edisi Januari 2018.
- Natalia R Onibala (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Lelang Manado". *Jurnal mahasiswa* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulagi Manado. Vol.5 No.2, Edisi September 2017.
- Siti Rahma (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkal Pinang. Jurnal Ilmiah Progresif*. Mahasiswa Manajemen Bisnis STIE-IBEK Bangka Belitung Pangkal Pinang . Vol. 4 No. 2, Edisi November 2015.

- Rivai, Veithzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo persada.
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Yopiana (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang*. Skripsi Universitas IBA Palembang. Tidak dipublikasikan.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pertanyaan- pertanyaan dengan baik.
2. Berikan tanda (☐) pada salah satu jawaban yang anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berikut adalah keterangan jawaban:
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju

I. Identifikasi Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan ☐ Laki-Laki
2. Umur : ☐ 20 - 29 ☐ 40 - 49
☐ 30 - 39 ☐ > 50
3. Pendidikan : ☐ SMA/SMK/Sederajat
☐ Diploma 3 (D3)
☐ Sarjana (S1)
☐ Magister (S2)
4. Masa Kerja : ☐ <3 Tahun ☐ 3-6 Tahun
☐ 7-10 Tahun ☐ >10 Tahun

VARIABEL PELATIHAN (X_1)		Jawaban Pertanyaan				
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pelatihan dapat meningkatkan Kinerja Saya					
2	Metode pelatihan yang digunakan telah sesuai dengan materi pelatihan dan mudah diterima/dipahami oleh saya					
3	Saya merasa pelatihan membantu menambah pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja					
4	Pelatihan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan dalam penguasaan pekerjaan					

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X_2)		Jawaban Pertanyaan				
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengembangan karir saya di instansi berdampak baik setiap tahunnya.					
2	Tanggapan yang dilakukan pemimpin dalam pengembangan karir berdampak sangat baik pada saya					
3	Di dalam lingkup instansi saya mudah dalam mempromosikan keahlian dalam pengembangan karir untuk saat ini					
4	Saya merasa puas dalam pengembangan karir saat ini.					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)		Jawaban Pertanyaan				
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hasil kerja dan kualitas kerja saya selalu diberikan prestasi dari pimpinan.					
2	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3	Ide ataupun pendapat yang saya utarakan selalu menjadi inovasi dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Bidang pekerjaan yang saya tanggani sangat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.					

Tabel F, tabel T dan Tabel R

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

NILAI T TABEL

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

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

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = JumlahSampel

STRUKTUR ORGANISASI
KECAMATAN KUTA ALAM KOTA BANDA ACEH

NO	NAMA PEGAWAI	NIP	JABATAN
1	Reza Kamilin,S.STP	19831115 200212 1 003	Camat Kuant Alam
2	Nurpahlawani,S.sos	19641110 198603 2 006	Sekcam Kuta Alam
3	Nurbani,S.sos	19640323 199503 2 003	Kasi Keistimewaan Aceh
4	Boy Ferdian, SE	19790225 201001 1 002	Kasi Pemerintahan
5	Zulfiri	19701217 199203 1 004	Kasi Trantib
6	Mairizal	19720501 199301 1 001	Kasi PMG
7	Maisyura,A.Md	19781220 200012 2 001	Kasi Pelayanan Umum & Kerjasama
8	Emalita,SE	19780414 200604 2 005	Kasubag Keuangan
9	Rekawani,SE	19811117 200701 2 002	Pj. Kasubag Umum, Kepegawaian
10	Muchtar,S.Pi	19651216 198801 1 001	Pengolah Data dan Layanan
11	T.Afrizal Syah,SE	19720419 199911 1 001	Pengolah Data dan Layanan
12	Nuraini Br Ginting,SE	19771121 201001 2 001	Pengadministrasi Kepegawaian
13	Zuraida	19631122 198603 2 001	Pengolah Data dan Layanan
14	Raziah	19640612 198708 2 001	Pengolah Data dan Layanan
15	Kurniati	19640730 198603 2 001	Pengolah Data dan Layanan
16	Yuli Indriani, SE	19770710 199911 2 001	Pengolah Data dan Layanan
17	Yusna	19780519 200112 2 001	Pengolah Data dan Layanan
18	Mahda Erlinda Sari	19720504 200212 2 001	Pengadministrasi Umum
19	Mardani	19840325 200604 1 002	Bendahara
20	Bakri Abdurrahim	19700212 200701 1 009	Pengolah Data dan Layanan
21	Zamzami	19790111 200701 1 002	Pengolah Data dan Layanan
22	Fathimah	19790210 200801 2 004	Pengolah Data dan Layanan
23	Sunardi	19740407 200801 1 012	Pengolah Data dan Layanan
24	Miswar Triana, A.Md	19860414 201903 2 002	Pengolah Sistem Informasi
25	Bahagia	19790508 200801 1 002	Pengolah Data dan Layanan
26	Muchlis	198507 2820101 1 002	Pengolah Data dan Layanan
27	M.Irwan		Kontrak
28	Cut Suzanni		Kontrak
29	Anna Nilena, SE		Kontrak
30	Maulidar, S.I.Kom		Kontrak
31	Rensi Murida, A.Md		Kontrak
32	Eddy Erwinsyah, ST		Keuchiek Kota Baru
33	Mahyuni		Keuchiek Bandar Baru
34	Syukriadi		Keuchiek Mulia
35	Ir. Muzakir Razali		Keuchiek Beurawe
36	Pj. Sya'arani.D, BA		Keuchiek Peunayong
37	Masrul Ramli		Keuchiek Keuramat
38	H. Anas Bidin Nyak Syech,S.Ag,M.BA.		Keuchiek Lamdingin
39	Drs.Suib AB, S.Pd, M.Pd		Keuchiek Kuta Alam
40	Nurdiansyah Yusuf		Keuchiek Lambaro Skep
41	Rahmad		Keuchiek Laksana
42	Samsul Mukhtar		Keuchiek Lampulo