

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN ACEH SELATAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MAISKY RUHADA
NIM : 1802120211



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Agustus 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MAISKY RUHADA
NPM : 1802120211

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN ACEH SELATAN**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Mimasri, SE, MM.
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan,



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Agustus 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MAISKY RUHADA
NPM : 1802120211

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN ACEH SELATAN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

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

Anggota

Mimiastri, SE, MM.
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 31 Agustus 2022

Yang Menyatakan



MAISKY RUHADA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Maisky Ruhada

NPM : 1802120211

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 KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN ACEH SELATAN

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 : 31 Agustus 2022



Yang Menyatakan

MAISKY RUHADA

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih dan maha penyayang serta dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN ACEH SELATAN.**

Shalawat dan Salam Nabi Muhammad SAW yang telah mengubah seluruh akhlak manusia didunia ini, yang telah membuka cakrawala ilmu pengetahuan dan telah memotivasi manusia untuk berfikir maju dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk terciptanya penelitian ini, terutama kepada :

1. Teristimewa Ayahanda (Alm. Harnida, SP) dan Ibunda tersayang (Masnidar), Abang pertama (Rinaldi Alfiat), Abang kedua (Herma Julendri, SP), Kakak Ipar (Maya Audina, S.Pd), Kakak Kandung (Dara Lidayul Masha, ST), Abang ipar (Irham Maulana) dan Keponaan kembar tersayang (Naadhira Aghnia Fateen dan Nanyara Alesha Fateen) serta keluarga besar lainnya. Yang telah memberikan semangat, dukungan dan do'anya kepada penulis dalam segala hal apapun yang tiada henti-hentinya.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM dan Bapak Mimiasri, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Staff dan bagian administrasi Mahasiswa/I Prodi Manajemen yang telah banyak membantu kami sebagai mahasiswa selama ini.
6. Kepada Bapak Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan beserta staff yang telah meluangkan waktu untuk mengisikan kuisisioner untuk kelancaran skripsi ini.
7. Kepada sahabatku seperjuangan yang telah memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun dalam bentuk sederhana. Ungkapan atau istilah yang tertera dalam skripsi ini adalah seberkas ilmu yang telah penulis peroleh selama berada dibangku perkuliahan. Atas semua bantuannya penulis berharap dan berdoa semoga Allah SWT, membalas semua jasa dan jerih payah yang telah diberikan selama ini. Amin ya Rabbal ‘alamin.

Samadua, April 2022
Penulis

Maisky Ruhada

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 Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	9
2.1.2 Kompensasi	9
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi..	11
2.1.2.3 Indikator Kompensasi.....	13
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....	16
2.1.4 Pengembangan Karir	16
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir	16
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	18
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
 BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	28
3.5 Teknik Analisis Data.....	29

3.6	Pengujian Data	30
3.6.1	Pengujian Validitas.....	30
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	30
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	31
a.	Uji Normalitas.....	31
b.	Uji Multikolinearitas.....	31
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.7	Uji Hipotesis.....	32
3.9.1	Uji Secara Simultan (Uji -F).....	32
3.9.2	Uji Secara Parsial (Uji-t)	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	34
4.1.1	Sejarah Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan	34
4.1.2	Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan	38
4.2	Karakteristik Responden	38
4.3	Hasil Pengujian Instrumen	41
4.3.1	Hasil Pengujian Validitas	41
4.3.2	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	43
4.3.3	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	44
4.3.3.1	Hasil Pengujian Normalitas	44
4.3.3.2	Pengujian Multikolinieritas.....	45
4.3.3.3	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	46
4.4	Gambaran Variabel Penelitian	48
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai	48
4.4.2	Variabel Kompensasi.....	49
4.4.3	Variabel Disiplin Kerja.....	50
4.4.4	Variabel Pengembangan Karir.....	52
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	53
4.5.1	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.....	53
4.5.2	Koefisien Regresi Linear	54
4.5.3	Koefisien Korelasi dan Determinan.....	55
4.5.4	Pengujian Hipotesis	57
4.5.4.1	Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)	57
4.5.4.2	Pengujian Secara Parsial (Uji t)	58
4.6	Implikasi Hasil Penelitian	59
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022	39
Tabel 4.2 Pengujian Validitas Instrumen Pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.5 Gambaran Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022	48
Tabel 4.6 Gambaran Pegawai Terhadap Kompensasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022	49
Tabel 4.7 Gambaran Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022	50
Tabel 4.8 Gambaran Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022	52
Tabel 4.9 Analisis Model Regresi Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi	56
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji F	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPS Kabupaten Aceh Selatan	34
Gambar 4.2. Grafik Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	66
Lampiran 2 Data Tabulasi Hasil Kuisisioner	68
Lampiran 3 Tabel Frekuensi	69
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas	76
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	81
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linear	84
Lampiran 7 Tabel Statistik	87

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN ACEH SELATAN**

OLEH

MAISKY RUHADA
NIM : 1802120211

Pembimbing :

1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM (NIK. 19720506 201202 1 001)
2. Mimiasri, SE, MM (NIK. 19840211 200802 1 001)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan dan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel dependen (kinerja pegawai) dan variabel independen (kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis F dan uji hipotesis t dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa Kompensasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Aceh Selatan, dengan nilai $F_{hitung} 27,010 > \text{nilai } F_{tabel} 2,45$. Dan nilai t_{hitung} kompensasi $2,801 > t_{tabel} 2,021$. Nilai t_{hitung} Disiplin kerja $2,919 > t_{tabel} 2,021$ sedangkan Pengembangan Karir pegawai berpengaruh secara simultan tapi tidak berpengaruh secara parsial dengan nilai t_{hitung} pengembangan karir $0,575 < t_{tabel} 2,021$. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis kedua diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, DISCIPLINE OF WORK AND
CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN
BADAN PUSAT STATISTIK SOUTH ACEH REGENCY**

By

MAISKY RUHADA
NIM : 1802120211

Coacher :

1. Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM (NIK. 19720506 201202 1 001)
2. Mimiasri, SE, MM (NIK. 19840211 200802 1 001)

ABSTRACT

This study aimed to determine: the influence compensation to the employee performance in Badan Pusat Statistik South Aceh Regency, the influence discipline of work to the employee performance in Badan Pusat Statistik South Aceh Regency, the influence career development to the employee performance in Badan Pusat Statistik South Aceh Regency and the influence compensation, discipline of work and career development in Badan Pusat Statistik South Aceh Regency. In this study using primary data, while the research method involves two variable: the dependent variable (employee performance) and the independent variable (compensation, discipline of work and career development). The samples used in this study are 40 persons in Badan Pusat Statistik South Aceh Regency.

The analysis thecnique used is multiple linear regression. Analysis using a hypothesis test t, F test with a significant level of 5%. The test result proved that compensation, discipline of work are simultan and partial effect to performance of BPS South Aceh Regency, with a value of $F_{27,010} > \text{table } F \text{ value } 2,45$. And compensation t value is $2,801 > t \text{ table } 2,021$. Discipline of work t value is $2,919 > t \text{ table } 2,021$ and Career development is simultan effect but no partial effect to performance of BPS South Aceh Regency with a value career development t value is $0,575 < t \text{ table } 2,021$. Based on result of the second hypothesis proving known that discipline of work is dominant.

Keywords: *Compensation, Discipline of work, Career Development and employee performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga, dimana sebuah lembaga dapat beroperasi hanya karena ada sumber daya manusia di dalamnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sebuah lembaga tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan suatu lembaga.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja pegawainya. Kemajuan Instansi untuk bertahan dan *sustain* dalam persaingan dan perubahan lingkungan tentunya juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Adanya kinerja yang menurun dipengaruhi oleh faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal tidaklah semudah yang dibayangkan. Banyak permasalahan – permasalahan terkait sumber daya manusia yang sering muncul dan seringkali menjadi penghambat untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai, dengan demikian pegawai dapat lebih memahami mengenai

tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawai, akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.

Rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja pegawai serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas menurut aturan yang berlaku sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Pegawai yang tinggi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi untuk merealisasikan tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, Keberhasilan pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu/pegawai, jika kinerja individu/pegawai baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi (Rosenzweig dalam Sinambela, 2016:6). Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan instansi dapat memberikan kinerja optimal.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan kompetitif oleh pegawai, maka akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya, dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga mampu menghasilkan jasa yang terbaik.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja.

Banyak pegawai yang belum menyadari cara pemanfaatan waktu yang efektif dan efisien. Jika para pegawai datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka akan lebih banyak waktu yang dapat mereka berikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Tanpa disiplin kerja yang baik maka akan sulit bagi seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja (Sinambela, 2018:334).

Pengembangan karir juga memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2018: 260), karir dengan pekerjaan adalah dua variabel yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan

yang baru bagi orang tersebut. Semakin tinggi karir seseorang maka semakin besar tantangan yang ia hadapi namun semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Pengalaman itu yang akan membantu seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan?
4. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Lembaga

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus lapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dilakukan individu atau seorang pegawai dalam kegiatan dimana dalam pemberian tanggung jawab baik individu maupun kelompok agar tercapainya tujuan yang ditentukan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai.

Menurut (Priansa, 2017:48) kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Edison dkk (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bangun (dalam Sudaryana, 2020:493) kinerja merupakan output atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah suatu pengembangan yang menurut banyak ahli dengan perbedaan sudut pandang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Retnuwulan (2017:188) “kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan

sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2017:481) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang lakukan individu pegawai yang dapat diukur untuk melihat perbandingan dengan pencapaian sebelumnya dan target yang harus dicapai. Saat melihat kinerja berarti kita melihat pencapaian seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Widayati (2019:67), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental, sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.
2. Pendidikan, semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.
3. Keterampilan, pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang tidak memiliki keterampilan.
4. Kepemimpinan, Kepemimpinan manager memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.
5. Tingkat Penghasilan
Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan, kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Komunikasi, para pegawai dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas instansi.
8. Sarana Prasarana, instansi harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja pegawai.
9. Kesempatan Berprestasi, adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Edison dkk., (2017:192), yaitu :

- a. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk mempuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat.

Menurut Ariandi (2018:80) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hamali (2018:67) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Menurut Hasibuan (2017:118) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017:185) yang dimaksud dengan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa”.

Menurut Edison, dkk (2017:152) kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Elmi (2018:87) dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, sebagai berikut:

- 1) **Faktor Intern Organisasi**
 Contoh faktor intern yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah
 - a. **Dana Organisasi**
 Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditujukan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan membesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.
 - b. **Serikat Pekerja**
 Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja didalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.
- 2) **Faktor Pribadi Karyawan**
 Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah:
 - a. **Produktivitas kerja**
 Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - b. **Posisi dan Jabatan**
 Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawab hierarki. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.
 - c. **Pendidikan dan Pengalaman**
 Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja dilapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3) Faktor Ekstern Pegawai

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas. Kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya Hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi, yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijaksanaan Pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi Perekonomian Nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi berdasarkan pendapat Nawawi dalam Edison dkk (2017:154) bahwa kompensasi dapat berupa:

a. Normatif

Indikator ini diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Seperti Upah/gaji

b. Kebijakan

Indikator ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transport ini tidak dipengaruhi kehadiran, indikator ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah. Seperti contoh: uang makan, Bonus/insentif, liburan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan/instansi.

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Sumadhinata (2018:24) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Zamora (2019:50) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut Muhyaddin (2019:24) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap yang taat dan patuh terhadap semua peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku di dalam organisasi dan dilakukan secara sadar oleh tiap individu didalam suatu organisasi.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khoirinisa (2019:25) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.
7. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan - kebiasaan positif itu antara lain :
 - a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 - b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan–pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila beberapa faktor diatas sudah diselenggarakan dengan baik oleh perusahaan maka tidaklah sulit untuk menegakkan disiplin kerja yang baik.

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas – tugasnya karena ia sadar dengan menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen (Khotimah dan Pranitasari, 2021:26) menjelaskan ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh atau apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2018:259). Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai

manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2018:260).

Menurut Busro (2018:272) pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan.

Menurut Nawawi dalam Busro (2018:275) menjelaskan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya. Menurut Rivai dan Sagala dalam Burso (2018:275) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk memicu motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan posisi yang ia inginkan dalam perusahaan.

Menurut Gunarso dalam Busro (2018:276) pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses atau upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan diri dan mencapai suatu karir tertentu, sebagai upaya tugas pokok dan fungsi organisasi.

2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Nawawi dalam Busro (2018:278), karir seseorang sangat dipengaruhi oleh:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun nonprofit.
2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi.
Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:
 - a. Pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.
 - b. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti. Pendidikan nonformal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidang kerjanya akan sangat bermanfaat dalam proses meniti karir.
 - c. Pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.
 - d. Sikap atasan. Sikap atasan cocok dengan pola dan gaya kerja karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sebaliknya, ketika atasan sangat membenci dengan kinerja, watak, karakter, tempereamen, dan gaya kepemimpinan yang disuguhkan karyawan, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat kari yang bagus.
 - e. Prestasi kerja yang dicapai selama ini. Ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebi tinggi dan sebaliknya. Ketika dinilai secara objektif prestasi kerja seseorang kurang baik, maka peluang untuk mendapatkan karir yang baik akan semakin sulit.
 - f. Bobot pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.
 - g. Lowongan jabatan. Ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi teruka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan prestasi terbaik akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalm arti karir yang dicapai akan meningkat.
 - h. Kemampuan manajerial. Kemampuan melakukan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*), akan sangat memengaruhi peluang seseorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.
 - i. Integritas yang dimiliki. Integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi.

Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus. Loyalitas bukan keepada pimpinan diatasnya, akan tetapi lebih tertuju kepada organisasi/lembaga.

- j. Kemampuan komunikasi lisan dan tulis. Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain. Semakin baik komunikasi yang dimiliki, semakin baik pula keberhasilan penyampaian pesan kepada bawahannya.
- k. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dapat dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian, individu yang mempunyai produktivitas yang rendah, kecil kemungkinan akan diberi amanah yang lebih besar lagi oleh pimpinan.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018:281), pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya, yaitu:

1. Kejelasan Karir
Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.
2. Pengembangan Diri
Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.
3. Perbaikan Mutu Kinerja
Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Adhi (2017:1-84) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. Hasil penelitian menjelaskan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini

dibuktikan dengan nilai rata-rata variabel kompensasi dengan nilai 3,86 dan variabel kinerja dengan nilai 3,96.

Penelitian Prastika (2020:1-94) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan.

Penelitian Pratama (2019:1-85) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar.

Penelitian Lutrlean dan Mulyati (2018:1072-1075) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan Koefisien determinasi, Kompensasi berpengaruh sebesar 41,6% dan 58,39 % sisanya berpengaruh pada faktor lain

Penelitian Wairooy (2017:15-24) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif secara

signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaan dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1.
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Model	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Adhi (2017:1-84)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah	Analisis Regresi Linear	Secara Parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	- Variabel dependent: Kinerja Karyawan - Variabel Independent: Kompensasi - Teknik Analisis Regresi	- Lokasi dan Objek penelitian - Sampel penelitian
2	Prastika (2020:1-94)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan	Analisis Regresi Linear	Disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan baik secara parsial maupun simultan	- Variabel dependent: Kinerja Karyawan - Variabel Independent: Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir - Teknik Analisis Regresi	- Lokasi dan Objek penelitian - Sampel penelitian
3	Pratama (2019:1-85)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar	Analisis Regresi Linear	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar.	- Variabel dependent: Kinerja Karyawan - Variabel Independent: Kompensasi Motivasi Kepuasan Kerja	- Lokasi dan Objek penelitian - Sampel penelitian
4	Luturlean dan	Pengaruh	Analisis	Kompensasi	- Variabel	- Lokasi dan

	Mulyati (2018:1072-1075)	Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)	Regresi Linear	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Koefisien determinasi, Kompensasi berpengaruh sebesar 41,6% dan 58,39 % sisanya berpengaruh pada faktor lain	dependent: Kinerja Karyawan - Variabel Independent: Kompensasi Disiplin Kerja	Objek penelitian - Sampel penelitian
5	Wairooy (2017:15-24)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII	Analisis Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- Variabel dependent: Kinerja Karyawan - Variabel Independent: Disiplin Kerja Kompensasi	- Lokasi dan Objek penelitian - Sampel penelitian

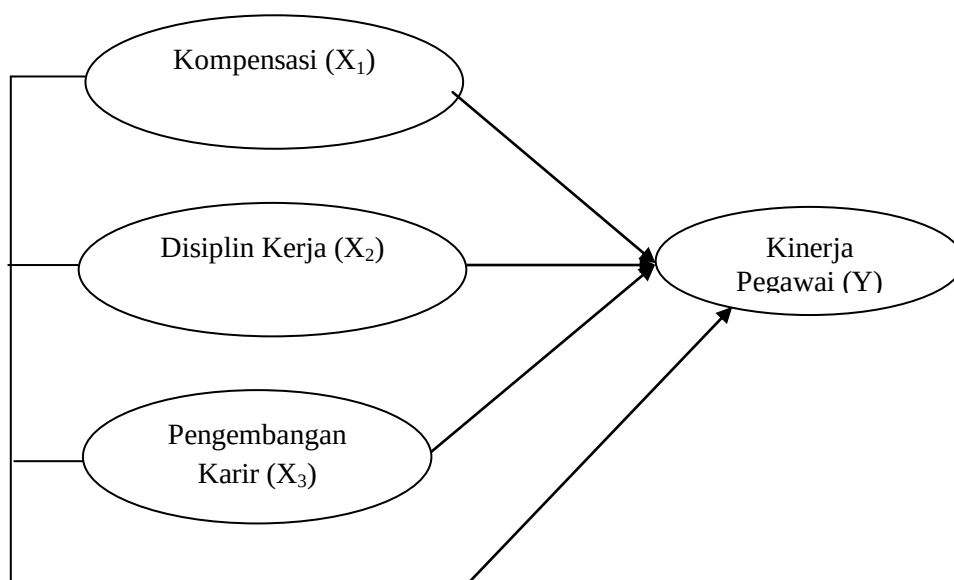
2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Chruden & Sheman dalam Edison, dkk (2017:26) “uang yang karyawan terima untuk jasa mereka adalah penting bagi mereka, tidak hanya untuk apa yang akan dibeli, tapi juga apakah hal itu akan memberikan mereka status dan pengakuan dalam organisasi. Karena uang merupakan ukuran

kuantitatif dari nilai mereka, karyawan cukup sensitif tidak hanya tentang jumlah gaji mereka, tapi juga tentang bagaimana jumlahnya dibandingkan dengan sesama karyawan. Akibatnya, pembayaran gaji harus merata, baik dari segi kinerja karyawan maupun dalam hal apakah karyawan lainnya menerima atas kinerja mereka.

Menurut Robbins dalam Busro (2018:275) "Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya". Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan/atau oleh manajer sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan, loyalitas, kreativitas, kinerja, dan menurunnya perputaran pegawai (Djestawana, dalam Busro 2018:276).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Model Penelitian Sebelumnya dan di kembangkan oleh peneliti

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
- H₂: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
- H₃: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
- H₄: Diduga Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan yang berlokasi di Jalan T. Ben Mahmud, Lhok Keutapang, Tapaktuan. Objek penelitian adalah data mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018:130). Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2017:177-178). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu Bulan Maret 2022. Horizon waktu dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Maret 2022			
1	Survei Awal																
2	Penyusunan Proposal																
3	Pemeriksaan dan Revisi Proposal																
4	Seminar Proposal																
4	Penelitian dan Penyusunan Skripsi																

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Roger, 2017:173). Pernyataan masalah yang dilakukan dapat berfokus pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan sebanyak 60 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Pengukuran sampel merupakan salah satu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{60}{1 + 50.10\%^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 50.0,01}$$

$$n = \frac{60}{1,5}$$

$$n = 40 \text{ responden}$$

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan (Sekaran dan Roger, 2017:75). Data primer dalam penelitian ini dapat dikumpulkan dengan cara membagikan daftar kuisisioner yang telah dipersiapkan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Daftar kuisisioner berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang identitas responden, pengaruh kompensasi, pengaruh disiplin kerja, pengaruh pengembangan karir dan kinerja pegawai. Kuisisioner yang digunakan berbentuk tertutup dengan sejumlah item pertanyaan yang berbentuk pilihan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuisioner diberi nilai skor 5-1 dengan kategori skala likert. Kategori skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2019:147)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini melibatkan sebanyak 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) serta satu variabel terikat kinerja pegawai (Y) seperti terlihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison,dkk , 2017: 191)	1) Target, 2) Kualitas 3) Waktu Edison dkk., (2017:192)	5-1	Likert	A1–A3
2	Kompensasi (X_1)	Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi (Ariandi, 2018:80)	1) Normatif 2) Kebijakan Edison dkk, (2017:154)	5-1	Likert	B1-B2

3	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Zamora,2019:50)	1) Kehadiran 2) Ketaatan Pada Peraturan 3) Ketaatan Pada Standar Kerja 4) Bekerja Etis (Khotimah dan Pranitasari, 2021:25)	5-1	Likert	C1-C4
4	Pengembangan Karir (X ₃)	Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018:272)	1) Kejelasan Karir 2) Pengembangan Diri 3) Perbaikan Mutu Kinerja Busro (2018:281)	5-1	Likert	D1-D3

Sumber : Data olahan primer (2021)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 24. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Pengembangan Karir
- b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien regresi
- e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2017:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika Koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha=0,05$. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah:

r hitung $>$ r Tabel, maka pernyataan tersebut valid

r hitung $<$ r Tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji realiabilitas adalah alat mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro dan Bambang, 2018:180). Cara yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitasi ini dengan melihat besaran nilai Cronbach's Alpha. Suatu Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.6.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi normal. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar-variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem Multikolinearitas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Menurut Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance kurang dari 0.10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0.10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Suatu model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika variabel independen tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas sig. $> \alpha = 5\%$.

3.7 Uji Hipotesis

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

a. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018:107). Uji F menguji pengaruh serempak antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Model hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_0 = 0$ artinya, tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat.

$H_0 : \text{Minimal satu } \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Kriteria uji yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 > 0$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_0 ditolak jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

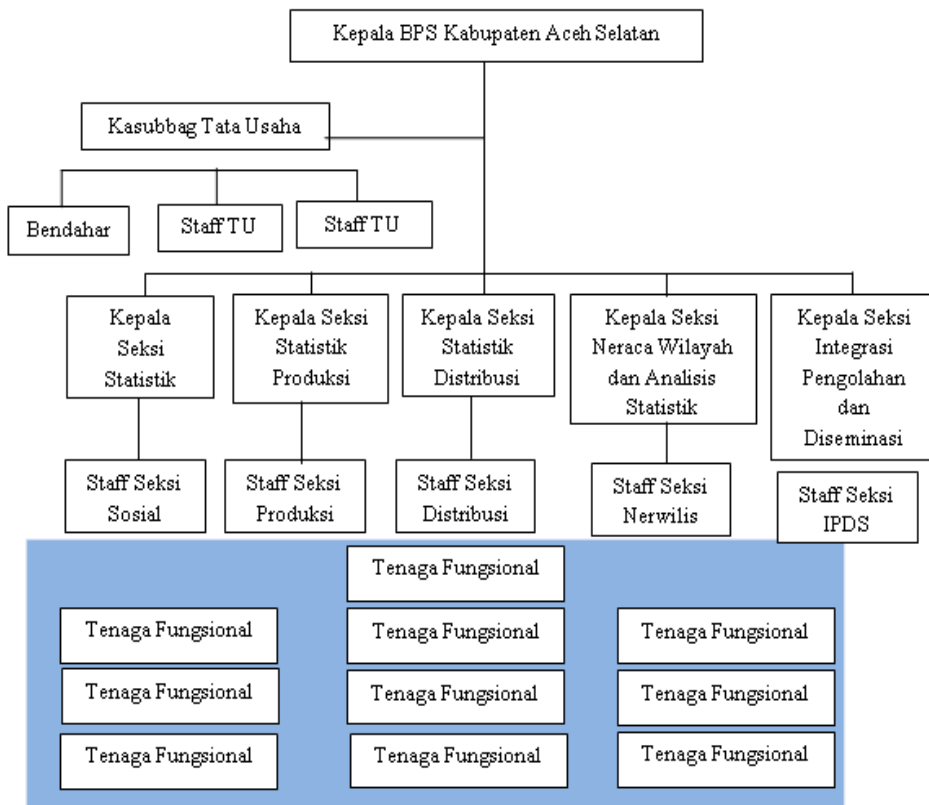
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan

Pada awalnya BPS bernama Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Biro Pusat Statistik melaksanakan sensus pertama secara serentak pada 1961 sesuai dengan Undang-Undang No.6/1960. Sebagai pengganti kedua UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan



Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik. Susunan organisasi BPS terdiri dari:

1. Kepala;
2. Sekretariat Utama;
3. Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik;
4. Deputi Bidang Statistik Sosial;
5. Deputi Bidang Statistik Produksi;
6. Deputi Bidang Statistik Distribusi dan Jasa;
7. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik;
8. Inspektorat Utama;
9. Pusat Pendidikan dan Pelatihan;
10. Instansi Vertikal.

BPS dipimpin oleh seorang Kepala yang mempunyai tugas memimpin BPS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; menyiapkan kebijakan nasional dan kebijakan umum sesuai dengan tugas BPS; menetapkan kebijakan teknis pelaksanaan tugas BPS yang menjadi tanggung jawabnya; serta membina dan melaksanakan kerja sama dengan instansi dan organisasi lain. Kepala dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, 5 (lima) Deputi dan Inspektorat Utama.

Sekretariat Utama mempunyai tugas mengkoordinasikan perencanaan, pembinaan, pengendalian administrasi, dan sumber daya di lingkungan BPS.

Sekretariat Utama terdiri dari beberapa Biro, setiap Biro terdiri dari beberapa Bagian dan setiap Bagian terdiri dari beberapa Subbagian. Sekretariat Utama terdiri dari Biro Bina Program, Biro Keuangan, Biro Kepegawaian, Biro Hubungan Masyarakat dan Hukum, dan Biro Umum.

Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang metodologi dan informasi statistik. Deputi Bidang Metodologi dan Informasi Statistik terdiri dari Direktorat Pengembangan Metodologi Sensus dan Survei, Direktorat Diseminasi Statistik, dan Direktorat Sistem Informasi Statistik.

Deputi Bidang Statistik Sosial mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik sosial. Deputi Bidang Statistik Sosial terdiri dari Direktorat Statistik Kependudukan & Ketenagakerjaan, Direktorat Statistik Kesejahteraan Rakyat, dan Direktorat Statistik Ketahanan Sosial.

Deputi Bidang Statistik Produksi mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik produksi. Deputi Bidang Statistik Produksi terdiri dari Direktorat Statistik Tanaman Pangan, Hortikultura & Perkebunan, Direktorat Peternakan, Perikanan & Kehutanan dan Direktorat Statistik Industri.

Deputi Bidang Statistik Distribusi dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang statistik distribusi dan jasa. Deputi Bidang Statistik Distribusi & Jasa terdiri dari Direktorat Statistik

Harga, Direktorat Statistik Distribusi, dan Direktorat Statistik Keuangan, TI & Pariwisata.

Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan melaksanakan kebijakan di bidang neraca dan analisis statistik. Deputi Bidang Neraca dan Analisis Statistik terdiri dari Direktorat Neraca Produksi, Direktorat Neraca Pengeluaran, dan Direktorat Analisis & Pengembangan Statistik.

Inspektorat Utama yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan BPS; Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan serta teknis dan fungsional.

Instansi Vertikal BPS terdiri dari BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota. BPS Provinsi adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS. BPS Kabupaten/Kota adalah instansi vertikal BPS yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi.

Disamping itu terdapat Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) yang pembentukannya berlandaskan pada Keputusan Presiden Nomor 163 tahun 1998 tentang Sekolah Tinggi Ilmu Statistik sebagai perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Badan Pusat Statistik yang berkedudukan di Jakarta. Struktur organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Statistik didasarkan pada Keputusan Kepala BPS Nomor 101 tahun 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Ilmu Statistik. Sekolah Tinggi Ilmu Statistik dipimpin oleh seorang Ketua.

4.1.2 Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan

Dalam menjalankan lembaganya, Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan berpedoman pada visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Pelapor data statistik terpercaya untuk semua.

b. Misi

- 1) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang teintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
- 2) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- 3) Membangun insan statistik yang professional, berintegrasi dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan yang mempengaruhi kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 40 orang. Berdasarkan data dari 40 orang Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan di Tapaktuan, melalui daftar pernyataan didapat kondisi pegawai tentang jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan penghasilan per bulan. Karakteristik tersebut akan ikut mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan di Tapaktuan. Karakteristik pegawai Badan Pusat

Statistik Kabupaten Aceh Selatan yang terlibat dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Pada
Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	20-25 Tahun	9	22,50%
	26-31 Tahun	9	22,50%
	32-37 Tahun	7	17,50%
	38-43 Tahun	5	12,50%
	44-50 Tahun	9	22,50%
	Jumlah	40	100 %
2	Jenis Kelamin		
	Pria	26	65,00%
	Wanita	14	35,00%
	Jumlah	40	100 %
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	9	22,50%
	Menikah	31	77,50%
	Jumlah	40	100 %
4	Tingkat Pendidikan		
	SLTA	13	32,50%
	Diploma	6	15,00%
	Sarjana	21	52,50%
	Pasca Sarjana	0	0%
	Jumlah	40	100 %
5	Penghasilan Per Bulan		
	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	2	5,00%
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	12	30,00%
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	1	2,50%
	≥ Rp. 5.500.000	25	62,50%
	Jumlah	40	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik responden/Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan berdasarkan Umur menunjukkan bahwa 40 orang Pegawai dalam penelitian adalah Pegawai dengan usia 20-25 tahun

sebanyak 9 orang dengan persentase 22,50%, Usia 26-31 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 22,50%, Usia 32-37 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 17,50%, Usia 38-43 sebanyak 5 orang dengan persentase 12,50% serta Usia 44-50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 22,50% yang lebih banyak yang masih muda. Alasan Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan merekrut pegawai-pegawai yang masih muda adalah karena Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan membutuhkan tenaga kerja yang masih memiliki semangat kerja relatif tinggi guna menyiapkan generasi penerus yang nantinya diharapkan akan memiliki kinerja pegawai yang lebih baik dari para pegawai dengan usia yang sudah mendekati pensiun.

Sedangkan Pegawai yang terdata berdasarkan jenis kelamin cenderung dominan pria sebanyak 26 Orang dengan persentase sebanyak 65% sedangkan wanita sebanyak 14 orang dengan persentase sebanyak 35%. Hal ini menunjukkan bahwa instansi lebih membutuhkan tenaga kerja yang ahli dalam bidang tersebut dan maksimal tenaganya, sedangkan untuk karyawan wanita lebih kepada tugas yang sedikit lebih ringan dan dibutuhkan ketelatenan, seperti dibagian staf administrasi.

Dilihat dari Status Perkawinan bahwasannya sebahagian besar berstatus menikah dengan jumlah 31 orang dengan persentase sebanyak 77,50% sedangkan status belum menikah masih sedikit sebanyak 9 orang dengan persentase sebanyak 22,50%.

Jika dilihat dari Tingkat Pendidikan, sebahagian besar yang terdata sebanyak 21 Orang dengan persentase sebanyak 52,50% yang berlatar belakang

Sarjana, berlatar belakang SMA sebanyak 13 orang dengan persentase sebanyak 32,50% dan Diploma sebanyak 6 Orang dengan persentase sebanyak 15 % dari jumlah pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

Dilihat dari penghasilan Per bulan, sebahagian yang terdata sebanyak 25 orang sudah memiliki penghasilan yang dominan yaitu $\geq$ Rp. 5.500.000 dengan persentase sebanyak 62,50%, sebanyak 12 orang atau 30 % sudah berpenghasilan perbulan antara Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000, sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 5% berpenghasilan perbulan antara Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 dan lebih sedikit yaitu 1 orang dengan persentase sebanyak 2,5% berpenghasilan perbulan antara Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas instrumen variabel-variabel dengan degree of freedom (df) = n-2:

Tabel 4.2
Pengujian Validitas Instrumen Pada pegawai Badan Pusat Statistik
Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022

Item Pertanyaan	Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
		(r_{hitung})	(r_{tabel})	
A1	Kinerja Pegawai	0,915	0,312	Valid
A2		0,830		
A3		0,888		
B1	Kompensasi	0,642	0,312	Valid
B2		0,908		
C1	Disiplin Kerja	0,893	0,312	Valid
C2		0,816		
C3		0,913		
C4		0,832		
C5		0,841		
C6		0,828		
C7		0,847		
C8		0,863		
C9		0,716		
D1	Pengembangan Karir	0,900	0,312	Valid
D2		0,801		
D3		0,850		

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.2 menjelaskan hasil uji validitas untuk pengukuran data kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pertanyaan A1 sampai dengan A3, data kompensasi yang dihasilkan oleh pertanyaan B1 sampai dengan B2, data disiplin kerja yang dihasilkan oleh pertanyaan C1 sampai dengan C9, serta data pengembangan karir yang dihasilkan oleh pertanyaan D1 sampai dengan D3, masing-masing diperoleh nilai korelasi lebih dari 0,312. Dengan demikian dapat diartikan seluruh indikator yang membentuk variabel kinerja pegawai, kompensasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir sudah dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ kritis *product moment*.

4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Maka dilakukan pengukuran secara sistematis terhadap instrument penelitian yaitu angket atau dalam bahasa asing dikenal dengan kuisioner. Uji kehandalan atau kepercayaan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian kehandalan dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus koefisien alpha dari cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Suatu Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 . Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koef koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji kehandalan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kompensasi (X_1)	2	0,361	0,60	Tidak handal
2	Disiplin Kerja (X_2)	9	0,943	0,60	Handal
3	Pengembangan Karir (X_3)	3	0,875	0,60	Handal
4	Kinerja Pegawai (Y)	3	0,845	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

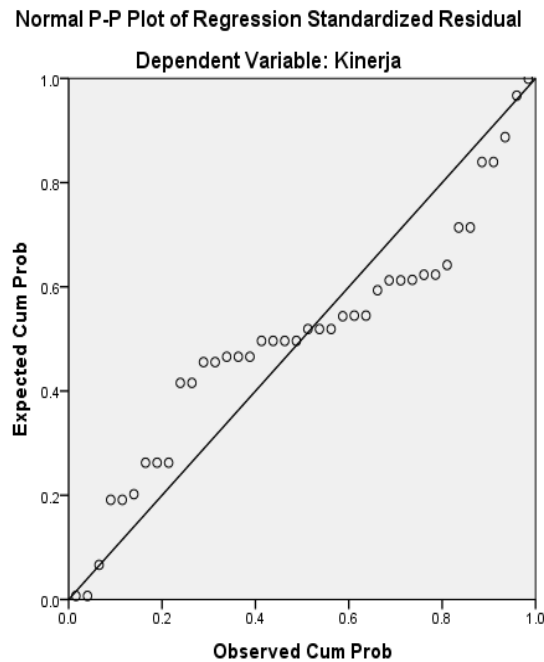
Tabel 4.3 menjelaskan uji reliabilitas sebagaimana yang ditunjukkan dari nilai *cronbach alpha* untuk 4 (empat) variable yang diteliti yaitu Kinerja pegawai, kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir. Yang memperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 adalah 3 (tiga) variable yaitu kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3). Sedangkan nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60 adalah 1 (satu) variable yaitu Kompensasi (X_1). Dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dapat dipercaya atau memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* (kehandalan) dengan nilai alpha 60% (reliable) sedangkan kuisisioner tentang kompensasi memiliki *Cronbach's Alpha* (kehandalan) lebih kecil dari 60% (Non Reliable).

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Hasil Pengujian Normalitas

Baik data skala kinerja pegawai (Y), Kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P-P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Grafik Uji Normalitas



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja pegawai (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang dan seluruhnya tersebar mendekati garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk dua variabel lainnya sebagaimana terlampir.

4.3.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Hubungan linear tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini yaitu kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara tiga variabel bebas tersebut dideteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics* dalam paket SPSS regresi linear. Jika VIF

tersebut lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak dapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0.680	1.471	Non Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X_2)	0.261	3.835	Non Multikolinieritas
3	Pengembangan Karir (X_3)	0.293	3.413	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel yang terlibat dalam model penelitian ini yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3), masing-masing $< 10,0$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

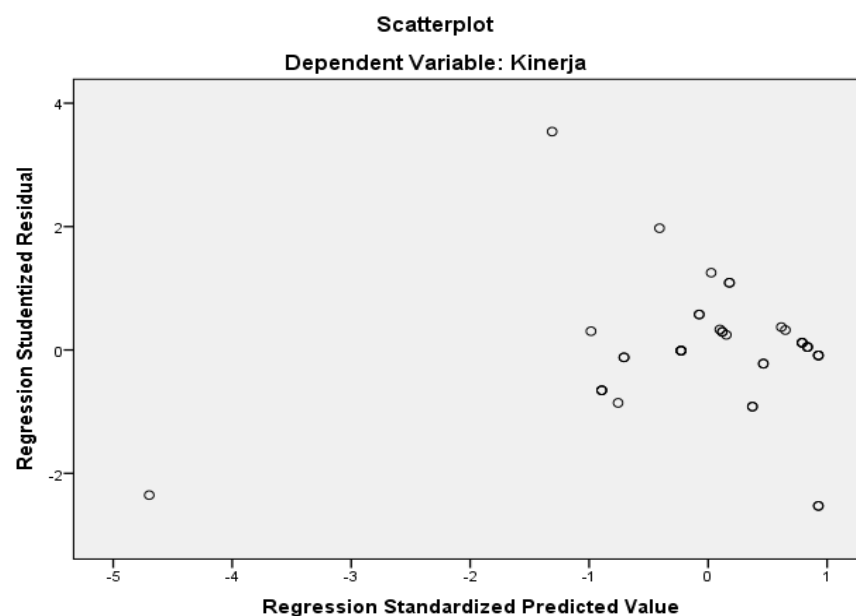
4.3.3.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linear berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang dikenal dengan gangguan *Homoscedastic*. *Homoscedastic* terjadi jika data dari variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2)

dan pengembangan karir (X_3), mempunyai varian yang sama dengan kinerja (Y), sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan chart diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Gambaran Variabel Penelitian

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5
Gambaran Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan
Tahun 2022

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-Rata
		ST S	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh Kantor BPS Kabupaten Aceh Selatan.	1	0,0	0,0	13,0	26,0	4,57
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kantor BPS Kabupaten Aceh Selatan	1	0,0	4,0	9,0	26,0	4,47
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu	1	0,0	5,0	13,0	21,0	4,32
Rerata Keseluruhan							4,45

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.5 menjelaskan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022 sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,45 satuan. Nilai tersebut mendekati 4 dan 5 (Skor pilihan setuju dan sangat setuju). Kondisi ini merupakan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju dan sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan kinerja pegawai tersebut sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022. Meskipun ada dari pegawai yang memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju dan kurang setuju hanya sebagian kecil.

Dari 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022, adanya informasi yang lengkap menjadi bentuk indikator kinerja pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai dengan nilai jawaban 4,57. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan mendekati 5 (skor untuk jawaban sangat setuju). Kondisi ini menandakan bahwa pengaruh kinerja pegawai dalam suatu instansi sangat signifikan.

4.4.2 Variabel Kompensasi

Tabel 4.6
Gambaran Pegawai Terhadap Kompensasi Pada
Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Upah dan tunjangan yang diberikan instansi kepada saya sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.	1	0,0	0,0	13,0	26,0	4,57
2	Saya selalu mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan	5	2	0,0	13	20,0	4,02
Rerata Keseluruhan							4,30

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil jawaban pegawai tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 “Upah dan tunjangan yang diberikan instansi kepada pegawai sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah” Sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju dengan nilai jawaban rata-rata 4,57. Untuk pernyataan 2 “Para pegawai

mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan” Sebagian besar pegawai menyatakan dengan setuju dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,02.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban pegawai terhadap variabel Kompensasi (X_1) sebesar 4,30. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju”, yang artinya pegawai setuju bahwa Kompensasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berarti Kompensasi yang dimiliki pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022 tergolong baik.

4.4.3 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Gambaran Pegawai Terhadap Disiplin Kerja Pada
Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Kehadiran						
-	Saya selalu hadir tepat waktu	1	1	5	14	19	4,22
-	Saya selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	1	2	5	31	4,60
-	Saya selalu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	1	2	17	19	4,30
2	Ketaatan pada Peraturan Perusahaan/Instansi						
-	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok	1	4	0	12	23	4,30
-	Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan	3	3	3	12	19	4,02
-	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	18	0	0	16	23	4,50

Tabel Lanjutan 4.7

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
3	Ketaatan pada standar Kerja						
-	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	1	0	4	17	18	4,27
-	Saya selalu mengutamakan efisiensi dalam Menyelesaikan pekerjaan	1	0	0	14	25	4,55
4	Bekerja Etis						
-	Saya segera melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan satu selesai	1	0	1	18	20	4,40
Rerata Keseluruhan							4,35

Sumber: Data Primer (diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 tentang kehadiran “Saya selalu hadir tepat waktu” Sebagian besar pegawai menyatakan setuju dengan nilai jawaban rata-rata 4,22. “Saya selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” Sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju dengan nilai jawaban rata-rata 4,60.” Saya selalu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” Sebagian besar pegawai menyatakan setuju dengan nilai jawaban rata-rata 4,30.

Untuk pernyataan 2 tentang “Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan setuju, dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,30. “Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan” sebagian besar pegawai menyatakan setuju dengan nilai jawaban rata-rata 4,02. “Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur” sebagian besar pegawai menyatakan setuju dengan nilai jawaban rata-rata 4,50.

Untuk pernyataan 3 mengenai ketaatan pada standar kerja “Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan” Sebagian besar pegawai menyatakan dengan setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,27. “Saya selalu mengutamakan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan” sebagian besar pegawai menyatakan dengan setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,55.

Untuk pernyataan 4 mengenai bekerja etis “Saya segera melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan satu selesai” Sebagian besar pegawai menyatakan dengan setuju dengan nilai rata-rata jawaban 4,40.

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan pegawai terhadap disiplin kerja (X_2) sebesar 4,35. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “setuju”.

4.4.4 Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.8
Gambaran Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada
Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2022

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Setiap pegawai memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.	1	0	2	12	25	4,50
2	Setiap pegawai memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop	1	0	0	13	26	4,57
3	Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan pegawai, serta kesetiaan terhadap organisasi.	4	0	5	8	23	4,15
Rerata Keseluruhan							4,40

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 “Setiap pegawai memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas” sebagian besar pegawai menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,50. Untuk pernyataan 2 “Setiap pegawai memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop” sebagian besar pegawai menyatakan dengan setuju, dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,57. Untuk pernyataan 3 “Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi” sebagian besar pegawai menyatakan dengan setuju dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 4,15.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan pegawai terhadap variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar 4,40. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju”, yang artinya mayoritas karyawan setuju bahwa Pengembangan Karir merupakan hal yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan tergolong baik.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula

regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan skala likert dari 3 (tiga) variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linear berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Analisis Model Regresi Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,341	1,248	
	Kompensasi	0,398	0,142	0,314
	Disiplin Kerja	0,168	0,058	0,528
	Pengembangan Karir	0,082	0,143	0,098

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

4.5.2 Koefisien Regresi Linear

Dari hasil perhitungan analisis statistic dengan bantuan program SPSS seperti terlihat pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,341 + 0,398X_1 + 0,168X_2 + 0,082X_3$$

Dari persamaan regresi linear di atas maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta kinerja pegawai sebesar 2,341 menjelaskan jika pengaruh Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) mengalami perubahan secara konstan maka kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan secara konstan berada pada posisi 2,341 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi (b_1) untuk kompensasi (X_1) sebesar 0,398 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila dalam presentase variabel kompensasi (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,398 satuan. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi pula Kinerja pegawai.
- c. Nilai koefisien regresi (b_2) untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,168 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila dalam presentase variabel Disiplin Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.
- d. Koefisien regresi (b_3) untuk Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,082 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila dalam presentase variabel Pengembangan Karir (X_3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,082 satuan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

4.5.3 Koefisien Korelasi dan Determinan

Pengaruh linier antara kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir dengan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi berganda dan

koefisien determinan. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak dari -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,832	0,692	0,667

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Koefisien korelasi R sebesar 0,832 menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan dengan tingkat keeratan 83, 20%.

Kemudian nilai korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,692 menjelaskan peran variabel variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan sudah dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,692 (69,20%).

4.5.4 Pengujian Hipotesis

4.5.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{table}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{table}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{Tabel}	Sig.
1	Regression	128.628	3	42.876	27.010	2,45	.000 ^b
	Residual	57.147	36	1.587			
	Total	185.775	39				

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Hasil perbandingan mean square regresi dan mean square residual diperoleh F_{hitung} sebesar 27,010. Sedangkan nilai F_{table} pada taraf signifikan 5% dan $n=40$ adalah sebesar 2,45. Dengan demikian F_{hitung} (27,010) diperoleh $> F_{tabel}$ (2,45) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternate (H_a) diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

4.5.4.2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{table}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t	t _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,341	1,248	1,875	2,021	0,069
	Kompensasi	0,398	0,142	2,801		0,008
	Disiplin Kerja	0,168	0,058	2,919		0,006
	Pengembangan Karir	0,082	0,143	0,575		0,569

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

- Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,801 sementara nilai t_{table} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,021. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,801) lebih besar dari t_{table} (2,021) pada batasan signifikan 0,008. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a1} dan menolak hipotesis H_{o1} .

- b. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,919 sementara nilai t_{table} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,021. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,919) lebih besar dari t_{table} (2,021) pada batasan signifikan 0,006. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} .
- c. Pengaruh pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,575 sementara nilai t_{table} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,021. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (0,575) lebih kecil dari t_{table} (2,021) pada batasan signifikan 0,569. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan secara parsial pengembangan karir (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan. Dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis H_{a3} dan menerima hipotesis H_{o3} .

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini telah dapat menimbulkan implikasi yang positif bagi semua pihak khususnya pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan maupun pihak lainnya. Kinerja pegawai sudah semakin membaik dimana mereka telah memperoleh informasi yang cukup terhadap kompensasi, disiplin kerja dan

pengembangan karir. Sehingga mereka semakin meningkatkan kinerja, kompensasi, disiplin kerja dan mengembangkan karir mereka dalam bekerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan agar semakin berkembang.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Wairooy (2017:15-24) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII bahwa hasil dari penelitiannya adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan adalah:

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
3. Secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.
4. Kompensasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis menyarankan:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan disarankan mendorong pegawainya untuk selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan untuk selalu mengarahkan pegawainya supaya terpenuhi target-target kerja yang sudah ditetapkan.
3. Pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan untuk memberlakukan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan
4. Untuk memisahkan pengembangan karir pimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan lebih disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan pegawai.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Leonard. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah*. Skripsi Prodi Manajemen. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI (1),84-90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>.
- Busro, Muhammad. Dr. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadmedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun-Jakarta 13220.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Edison, Emron. dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hamali,A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Khotimah, Khusnul dan Pranasari, Diah. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Vol.18, No.01, April 2021.
- Luturlean, Bachruddin Saleh,Dr. SE. MM dan Mulyati, Sri (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Rima Al -Waali (NRA)*.e-Proceding of Management, Vol.5, No1. Maret 2018
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhyaddin, F.M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta)*. Skripsi Prodi S1 Manajemen. Universitas Sumatera Utara.
- Prastika, Lia. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan*. Skripsi Prodi S1 Manajemen. Universitas Sumatera Utara.
- Pratama, T.N. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rosalia Indah Transport Karanganyar*. Skripsi Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Retnowulan, J. (2017). *Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barkah Jaya Mandiri, XVII* (1), 100-107
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima. Bandung: PT. Refika Aditama. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie (2017). *Metotologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sumadhinata, YE. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudaryana, Yayan. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen pada Kantor Pos Indonesia Kota Tangerang*. Journal Of Management Review. Vol 4, No. 1, 2020
- Priansa Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wairooy, Ali. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrative: Jurnal Pemikiran ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol 4, No.1, 2017.
- Widayati, K.D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. Widya Cipta, 3(1), 17-24.
- Zamora, Ramon. (2019). *Kinerja : Lingkungan Kerja, Disiplin dan Stress Kerja pada PT. Escotama Handal Batam*. Jurnal Equilibiria, Vol 7 No. 2, 2019

LAMPIRAN I. KUISIONER

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Selatan

Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah untuk skripsi. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerasahasiaan informasi sangat dijaga. Untuk itu kami mengharapkan bantuan dari seluruh pihak untuk memberikan informasi yang benar untuk keberhasilan penelitian ini.

Pilihlah jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43Tahun ☐
- e. 44-50Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

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

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh Kantor BPS Kabupaten Aceh Selatan					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kantor BPS Kabupaten Aceh Selatan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu					

b. Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Upah dan tunjangan yang diberikan instansi kepada saya sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.					
2	Saya selalu mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan					

c. Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1. Kehadiran						
a.	Saya selalu hadir tepat waktu					
b.	Saya selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
c.	Saya selalu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang					
2. Ketaatan pada Peraturan Perusahaan						
a.	karyawan menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok					
b	Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan					
c	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
3. Ketaatan pada standar kerja						
a	Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
b	Saya selalu mengutamakan efisiensi dalam Menyelesaikan pekerjaan					
4. Bekerja Etis						
a	Saya segera melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan satu selesai					

d. Pengembangan Karir (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.					
2	Setiap karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop.					
3	Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi.					

LAMPIRAN 2. DATA TABULASI HASIL KUISIONER

Responden	Kinerja Pegawai				Kompensasi			Disiplin Kerja										Pengembangan Karir			
	A1	A2	A3	Total	B1	B2	Total	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	Total	D1	D2	D3	Total
1	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15
2	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	15
3	5	5	5	15	5	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	13
4	5	5	4	14	5	4	9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	12
5	5	3	5	13	5	1	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	15
6	5	3	5	13	5	1	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	15
7	5	5	4	14	4	5	9	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39	5	5	5	15
8	5	5	5	15	4	4	8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	5	5	5	15
9	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	12
10	5	5	5	15	5	5	10	5	4	3	2	1	5	5	4	4	33	3	4	3	10
11	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	15
12	4	4	3	11	4	4	8	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	4	4	4	12
13	4	5	4	13	5	5	10	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39	5	5	5	15
14	5	5	5	15	5	5	10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	5	5	5	15
15	5	5	5	15	4	5	9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	15
16	4	4	3	11	4	4	8	3	5	4	2	2	4	3	4	5	32	4	4	3	11
17	4	4	4	12	4	4	8	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	4	4	1	9
18	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	1	9
19	5	5	5	15	4	4	8	2	2	2	4	1	4	4	5	3	27	4	5	3	12
20	5	5	4	14	4	4	8	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	5	5	5	15
21	4	5	5	14	5	5	10	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	5	5	5	15
22	5	5	4	14	5	5	10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	3	4	4	11
23	4	4	4	12	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15
24	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	4	14
25	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	3
26	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15
27	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4	5	5	14
28	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	15
29	5	5	5	15	5	2	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	13
30	5	5	4	14	5	4	9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	38	4	4	4	12
31	5	3	5	13	5	1	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	15
32	5	3	5	13	5	1	6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	42	5	5	5	15
33	4	5	4	13	5	5	10	4	5	4	4	5	5	4	4	4	39	5	5	5	15
34	4	4	3	11	4	4	8	3	5	4	2	2	4	3	4	5	32	4	4	3	11
35	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	4	1	9
36	5	5	4	14	4	4	8	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	5	5	5	15
37	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15
38	4	4	4	12	5	5	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	15
39	4	5	5	14	5	5	10	4	5	4	4	4	5	5	5	4	40	5	5	5	15
40	4	4	3	11	4	4	8	3	5	4	2	2	4	3	4	5	32	4	4	3	11

LAMPIRAN 3. TABEL FREKUENSI

Frequency Table

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	9	22.5	22.5	22.5
	26-31 Tahun	9	22.5	22.5	45.0
	32-37 Tahun	7	17.5	17.5	62.5
	38-43 Tahun	5	12.5	12.5	75.0
	44-50 Tahun	9	22.5	22.5	97.5
	≥ 51 Tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	65.0	65.0	65.0
	Wanita	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	9	22.5	22.5	22.5
	Menikah	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	13	32.5	32.5	32.5
	Diploma	6	15.0	15.0	47.5
	Sarjana	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Penghasilan Per Bulan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	2	5.0	5.0	5.0
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	12	30.0	30.0	35.0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	1	2.5	2.5	37.5
	≥ Rp. 5.500.000	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KINERJA (Y)

Saya selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh Kantor BPS Kabupaten Aceh Selatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	13	32.5	32.5	35.0
	Sangat Setuju	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kantor BPS Kabupaten Aceh Selatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	9	22.5	22.5	35.0
	Sangat Setuju	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	13	32.5	32.5	45.0
	Sangat Setuju	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KOMPENSASI (X₁)

Upah dan tunjangan yang diberikan instansi kepada saya sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	13	32.5	32.5	35.0
	Sangat Setuju	26	65.0	65.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	17.5
	Setuju	13	32.5	32.5	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA (X₂)

Saya selalu hadir tepat waktu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	17.5
	Setuju	14	35.0	35.0	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Setuju	5	12.5	12.5	22.5
	Sangat Setuju	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu istirahat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	10.0
	Setuju	17	42.5	42.5	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	12	30.0	30.0	42.5
	Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sanksi hukuman diberikan kepada yang melanggar peraturan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	15.0
	Kurang Setuju	3	7.5	7.5	22.5
	Setuju	12	30.0	30.0	52.5
	Sangat Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	16	40.0	40.0	42.5
	Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Setuju	17	42.5	42.5	55.0
	Sangat Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya selalu mengutamakan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	14	35.0	35.0	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Saya segera melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan satu selesai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Setuju	18	45.0	45.0	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PENGEMBANGAN KARIR (X3)

Setiap Pegawai memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Setuju	12	30.0	30.0	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Setiap Pegawai memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	14	35.0	35.0	37.5
	Sangat Setuju	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	22.5
	Setuju	8	20.0	20.0	42.5
	Sangat Setuju	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY KINERJA (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.852	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.58	.747	40
A2	4.48	.877	40
A3	4.38	.868	40

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.475	4.375	4.575	.200	1.046	.010	3
Item-Total Statistics							
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted		
A1	8.85	2.336	.818	.704	.697		
A2	8.95	2.356	.609	.398	.887		
A3	9.05	2.151	.730	.650	.766		

RELIABILITY KOMPENSASI (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.361	.415	2

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.58	.747	40
B2	4.03	1.368	40

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.300	4.025	4.575	.550	1.137	.151	2

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	4.03	1.871	.262	.068	.
B2	4.58	.558	.262	.068	.

RELIABILITY DISIPLIN KERJA (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.948	9

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.23	.947	40
C2	4.60	.900	40
C3	4.30	.883	40
C4	4.30	1.067	40
C5	4.03	1.250	40
C6	4.50	.751	40
C7	4.28	.847	40
C8	4.55	.749	40
C9	4.40	.778	40

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.353	4.025	4.600	.575	1.143	.032	9

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	34.95	36.459	.859	.896	.932
C2	34.58	37.892	.764	.862	.937
C3	34.88	36.881	.887	.917	.930
C4	34.88	36.112	.774	.919	.937
C5	35.15	34.285	.773	.900	.940
C6	34.68	39.199	.788	.843	.937
C7	34.90	38.041	.805	.894	.935
C8	34.63	38.856	.830	.906	.935
C9	34.78	40.128	.654	.714	.943

RELIABILITY PENGEMBANGAN KARIR (X₃)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.914	3

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
D1	4.50	.816	40
D2	4.55	.749	40
D3	4.15	1.272	40

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.400	4.150	4.550	.400	1.096	.048	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	8.70	3.600	.828	.783	.789
D2	8.65	3.772	.858	.802	.789
D3	9.05	2.305	.753	.571	.934

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations					
		A1	A2	A3	Y
A1	Pearson Correlation	1	.629**	.806**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.629**	1	.535**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.806**	.535**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.915**	.830**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations				
		B1	B2	X1
B1	Pearson Correlation	1	.262	.642**
	Sig. (2-tailed)		.103	.000
	N	40	40	40
B2	Pearson Correlation	.262	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.103		.000
	N	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.642**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Correlations											
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	X2
C1	Pearson Correlation	1	.370*	.738**	.693**	.688**	.667**	.784**	.688**	.606**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	40	40	40	40	40	40	40
C2	Pearson Correlation	.370*	1	.791**	.449**	.624**	.645**	.552**	.639**	.747**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	40	40	40	40	40	40	40
C3	Pearson Correlation	.738**	.791**	1	.691**	.760**	.619**	.641**	.713**	.754**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	40	40	40	40	40	40	40
C4	Pearson Correlation	.693**	.449**	.691**	1	.821**	.608**	.701**	.782**	.408**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
C5	Pearson Correlation	.688**	.624**	.760**	.821**	1	.642**	.623**	.587**	.411**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
C6	Pearson Correlation	.667**	.645**	.619**	.608**	.642**	1	.867**	.774**	.527**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
C7	Pearson Correlation	.784**	.552**	.641**	.701**	.623**	.867**	1	.806**	.490**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
C8	Pearson Correlation	.688**	.639**	.713**	.782**	.587**	.774**	.806**	1	.625**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
C9	Pearson Correlation	.606**	.747**	.754**	.408**	.411**	.527**	.490**	.625**	1	.716**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.009	.008	.000	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.893**	.816**	.913**	.832**	.841**	.828**	.847**	.863**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Correlations					
		D1	D2	D3	X3
D1	Pearson Correlation	1	.792**	.696**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46
D2	Pearson Correlation	.792**	1	.732**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46
D3	Pearson Correlation	.696**	.732**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.900**	.801**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR

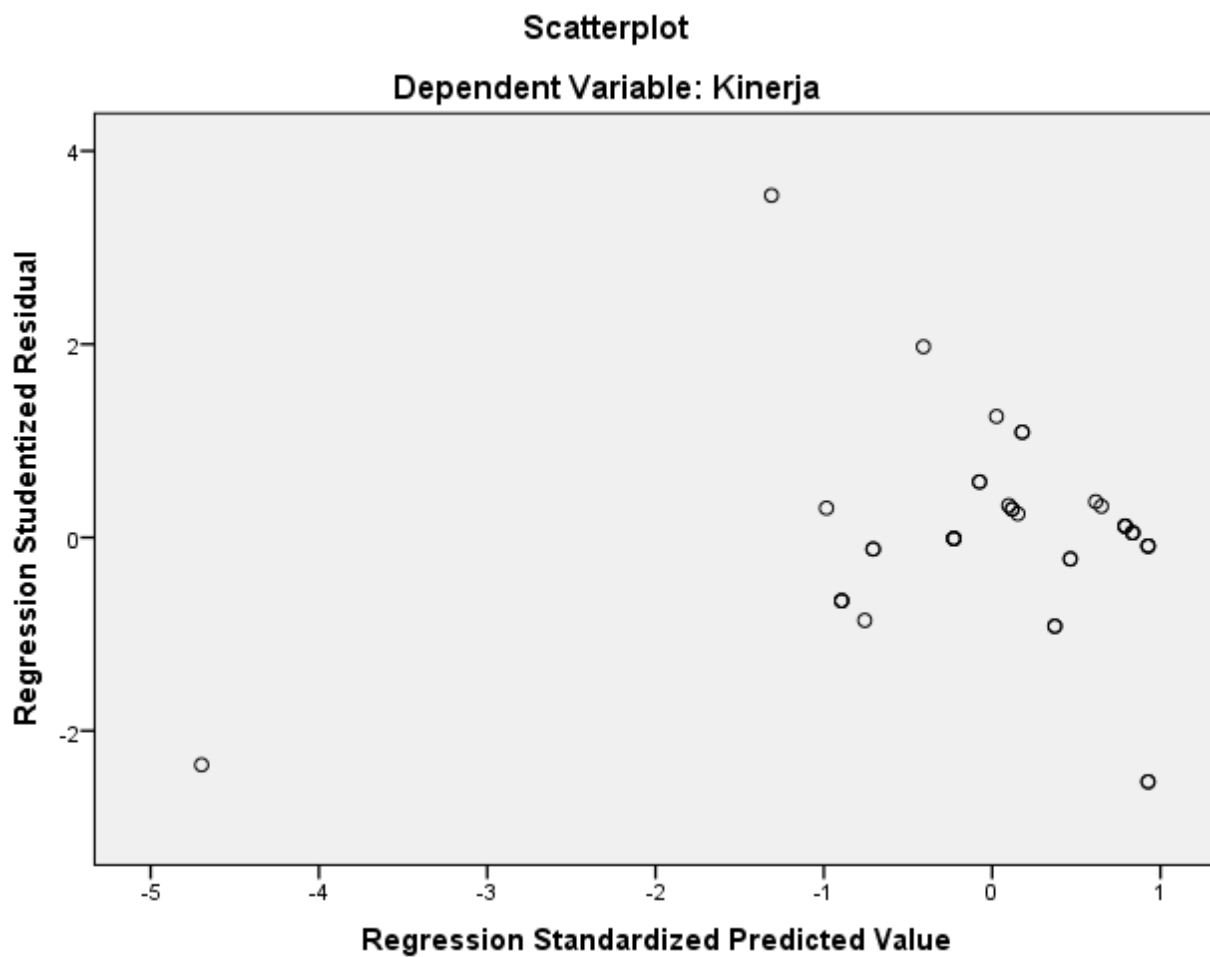
Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan_Karir, Kompensasi, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.667	1.25992	1.835
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.628	3	42.876	27.010	.000 ^b
	Residual	57.147	36	1.587		
	Total	185.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Disiplin_Kerja						

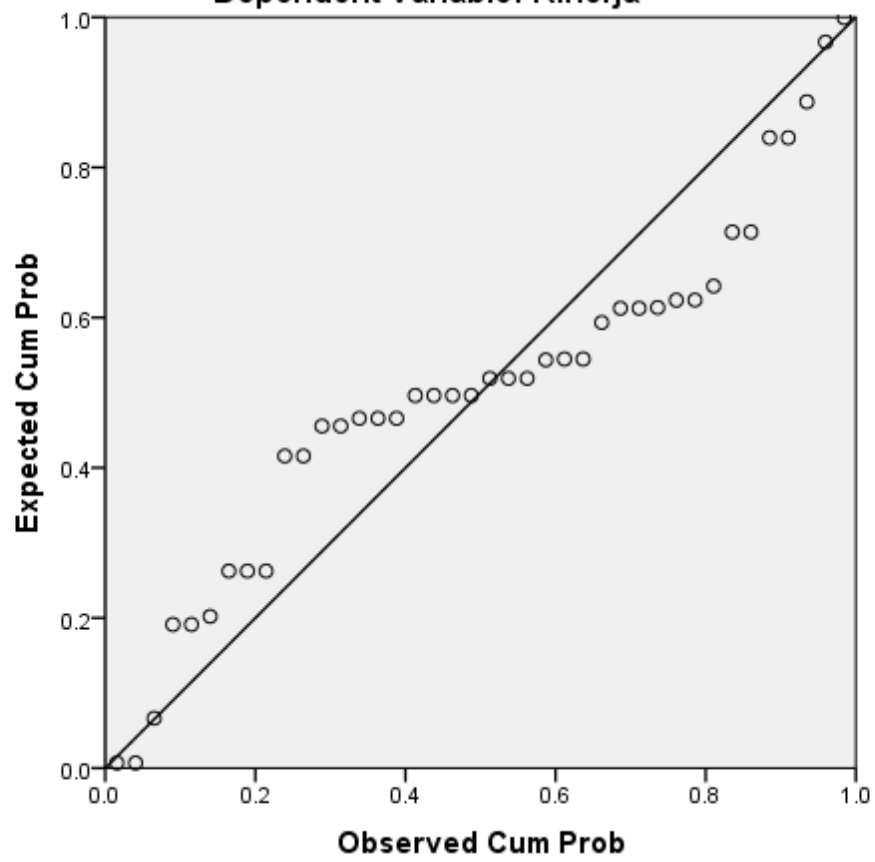
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.341	1.248		1.875	.069		
	Kompensasi	.398	.142	.314	2.801	.008	.680	1.471
	Disiplin_Kerja	.168	.058	.528	2.919	.006	.261	3.835
	Pengembangan_Karir	.082	.143	.098	.575	.569	.293	3.413

a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 7. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Tabel t

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Tabel F

Tabel F untuk $\alpha = 0.05$

ν_2	ν_1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9	240.5
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88

ν_2	ν_1									
	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	241.9	243.9	245.9	248.0	249.1	250.1	251.1	252.2	253.3	254.3
2	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50
3	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.36
6	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
26	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69
27	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67
28	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65
29	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64
30	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00