

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

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

Oleh :

RONNY FIRMANSYAH
NPM. 2302120217



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

RONNY FIRMANSYAH
NPM. 2302120217

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

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

Dr. Tawisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711079 200405 1 001

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

RONNY FIRMANSYAH
NPM. 2302120217

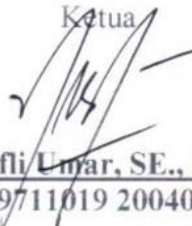
Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

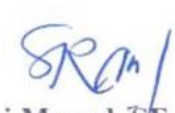
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 10 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

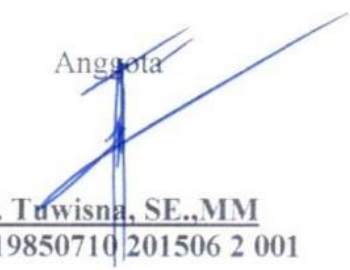
Sekretaris


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

Anggota


Rusnaldi, SE., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota


Dr. Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 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, 11 Agustus 2025
Yang Menyatakan



RONNY FIRMANSYAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ronny Firmansyah
NPM : 2302120217
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

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 : 11 Agustus 2025

Banda Aceh, 11 Agustus 2025
Yang Menyatakan



RONNY FIRMANSYAH

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

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

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda (Syahrul), Ibunda (Baitinur) dan Adik (Ricky Firdiansyah dan Rinda Ferda Suraiya) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Ayah mertua (Alm Abd Samad) dan Ibu mertua (Amrah) telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Istri tercinta (Rasmarina) dan anakku tersayang (Babur Rayyansyah) yang telah memberikan doa, kasih sayang dan perhatian dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta teman-teman seperjuang Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Cut, Julita, Suriana, Maya, Sri dan Salmiah Darmawan) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 16 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	10
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 11
2.1 Landasan Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2.1.2 Kompetensi.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	18
2.1.2.3 Indikator Kompetensi.....	19
2.1.3 Pelatihan	20
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan.....	23
2.1.3.4 Indikator Pelatihan	25
2.1.4 Pengembangan Karir	27
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	29
2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Karir.....	30
2.1.4.4 Tahap Pengembangan Karir	30
2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir	31
2.2 Penelitian Sebelumnya	32

2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Desain Penelitian	39
3.1.1 Tujuan Peneliatian	39
3.1.2 Jenis Penelitian	39
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	40
3.1.4 Horizon Waktu	40
3.1.5 Unit Analisis	41
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	42
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	43
3.5 Teknik Analisis Data	45
3.6 Pengujian Data.....	46
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	46
3.6.2 Pengujian Reabilitas	46
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	46
3.7 Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1 Visi dan Misi	51
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.2 Pengujian Data	55
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	56
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	60
2.4.2.1 Uji Normalitas	60
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	62
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	62
4.2.5 Pengujian Hipotesis	64
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	68
4.3 Implikasi Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat Daya...	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Horizon Waktu	41
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	54
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	55
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kompetensi.....	57
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Pelatihan	58
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	67
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas	61
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	63

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

RONNY FIRMANSYAH
NPM :2302120217

Pembimbing 1. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak
Pembimbing 2. Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat kausalitas yakni bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. pengembangan karir.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang

terdapat dalam setiap instansi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawainya. Pentingnya kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan dan pencapaian tujuan instansi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sedarmayanti dalam Nurhidayanti dan Jaya (2024:193), bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku

Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Dalam menciptakan kinerja yang baik instansi perlu memperhatikan Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir dari seorang pegawai.

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Kompetensi merupakan hal yang perlu dimiliki seorang pegawai, karena

merupakan suatu komponen dasar untuk bekerja secara maksimal. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Menurut pendapat dari Fadhilah dalm Hamzah (2024:283) kompetensi adalah keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Kompetensi juga merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten aceh Barat Daya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah Pelatihan. Bagi pegawai pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan dalam suatu pekerjaan. Pemberian pelatihan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan tugas pegawai sehingga dapat meminimalisir waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan atau keahlian tertentu dan memperbaiki kinerja pegawai yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Menurut Setyowati dalam Harmen (2025:26) berpendapat bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan

karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada kompetensi dan pelatihan kerja akan tetapi juga pada pengembangan karir pegawainya. Pengembangan karir merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja instansi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen Sumber daya manusia.

Pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga instansi dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Fattahullah Jurdi dalam Susanti dan Yulianti (2024:138) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan instansi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang mengacu pada peningkatan sumber daya manusia dengan tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang

pendidikan. Dimana fungsi Dinas Pendidikan yaitu merumuskan kebijakan teknis pada bidang pendidikan dan sebagai pelaksana kebijakan teknis operasional bidang pendidikan dan kebudayaan. Di instansi inilah para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan dan kebudayaan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah	No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1	22	Pengawas Olah Raga	1
2	Kabid. Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal	1	23	Pengadministrasi Persuratan	5
3	Kabid. Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan	1	24	Pengelola Data Sarana Prasarana Pendidikan	1
4	Kabid Pembinaan Pendidikan Dasar	1	25	Pengadministrasi Siswa	1
5	Kabid Kepemudaan dan Olahraga	1	26	Pengadministrasi Izin Usaha Pariwisata	1
6	Pengembangan Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	1	27	Pengelola Informasi Kepariwisataaan	1
7	Kasi. Sarana dan Prasarana Pembinaan PUD	1	28	Ahli Pertama Perencana	1
8	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	1	29	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana Paud	1
9	Kasi. Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Pertama	1	30	Pengelola Daftar Gaji	1
10	Kasi. Kurikulum dan Penilaian Pembinaan Pendidikan Dasar	1	31	Ahli Pratama Pranata Komputer	1
11	Kasi. Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Pendidikan Non Formal	1	32	Pengelola Kepegawaian	1
12	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	2	33	Analisis Laporan Keuangan	1
13	Kasi. Kurikulum dan Penilaian Pembinaan PAUD	1	34	Bendahara pengeluaran	1
14	Sub Koordinator Keuangan	1	35	Analisa Data dan Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	2
15	Penyuluh Kepemudaan dan Olahraga	1	36	Analisis Prasarana Pendidikan	1
16	Pengelola Sistem Informasi Manajemen	1	37	Pranata Komputer	1
17	Analisis Informasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	1	38	Pengadministrasi Umum	1
18	Penyusun Program Pelaporan dan Anggaran	1	39	Analisis Kurikulum	1
19	Analisis Kepemudaan	1	40	Pengadministrasi Sertifikasi	4
20	Pengadministrasi Kurikulum	1	41	Analisis Pariwisata	1
21	Pengadministrasi Bidang PAUD	1			

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2025

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 9 Mei 2024 dengan pengamatan dan mewawancarai 15 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi masih belum maksimal, hal ini diidentifikasi bahwa masih terdapatnya pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksi sesuai dengan arahan dari atasannya, terutama menyangkut kegiatan masing-masing sub bagian dan para seksi baik kegiatan internal maupun eksternal.

Selain itu, memang pada saat absensi atau apel di pagi hari para pegawai datang tepat waktu, tetapi setelah selesai absensi atau apel pagi beberapa pegawai tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan mengobrol dengan rekan kerjanya diluar ruangan. Hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Sedangkan mengenai kompetensi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, fenomena yang terjadi adalah terdapatnya beberapa pegawai yang tingkat pendidikan dan keterampilannya masih rendah, kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, ragu-ragu dalam mengambil sebuah keputusan dan terkadang setiap tindakannya tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

Selain itu, terdapat pegawai yang sudah memiliki pengetahuan tetapi tidak melaksanakan pekerjaan sesuai pengetahuannya karena tidak diberikan tugas. Selanjutnya untuk keterampilan tidak semua pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja seperti pekerjaan yang menggunakan komputer, Selanjutnya sikap

dari pegawai masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang ramah terhadap sesama pegawai maupun pada atasan yang terlihat dari tegur sapa dan terdapatnya pegawai yang tidak mau memberikan informasi mengenai pekerjaan yang berkaitan antara para pegawai sehingga hasil pekerjaan tersebut menjadi lambat dan kurang maksimal.

Sedangkan fenomena yang terjadi terkait dengan pengembangan karir pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya adalah yaitu kurangnya kerja sama dan kedisiplinan yang dimiliki pegawai masih relatif rendah, Kurangnya prestasi yang diraih padahal prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir. Masih kurangnya rasa ingin meningkatkan kemampuannya yang ada padahal kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya karir sudah ada.

Selain itu, masih kurangnya rasa ingin mengembangkan pengetahuan dan bertanya dengan yang lebih tau dengan pekerjaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, dan dukungan dari atasan juga masih kurang untuk pegawai yang mau mengembangkan karir. Selain itu ada beberapa pegawai yang sudah mengikuti proses pengembangan karir namun kinerjanya masih begitu-begitu saja atau kurang meningkat. Hal itulah yang menjadi pemicu karir pegawai yang kurang mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti terkait kompetensi, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut

sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu sumber daya manusia khususnya pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Sundoro dalam Mahdavikia, Nugroho dan Wibawa (2024:61) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti dalam Nurhidayanti dan Jaya (2024:193), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Hasibuan dalam Hamzah (2024:282) kinerja merupakan waktu kerja, keterlambatan dan durasi kerja kemudian waktu yang dihabiskan untuk pelaksanaan tugas juga kuantitasnya. Kinerja pegawai juga merupakan harapan seorang individu agar bersikap dan berkarya selaras dengan pekerjaan telah diberikan. Menurut Tirtayasa dalam Gunawan, Zahari, dan Hapsara (2023:127) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Kasmir dalam Putri Rahmawati dan Rachman (2024:206) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam

bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Arianty dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Keterampilan, pengetahuan , keahlian , dan kompetensi
Bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karna kurangnya keterampilan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Sumber daya yang tersedia
Yaitu faktor yang apabila sumberdaya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain-lain
3. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
4. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Kharismasyah dalam Putri Rahmawati dan Rachman(2024:207)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Sasaran
Memberikan rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai pegawai.
2. Standar
Perusahaan memberikan insentif atau tunjangan apabila seseorang pegawai dapat mencapai standar perusahaan.
3. Umpan balik
Memberikan informasi terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran dalam bekerja sesuai standar perusahaan.
4. Peluang
Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai jenjang karir.
5. Sarana
Ketersediaan sarana yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
6. Kompetensi
Memberikan pelatihan yang efektif bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
7. Motivasi
Keinginan yang muncul dalam diri karyawan dalam menciptakan semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Nurhidayanti dan Jaya (2024:194) menjelaskan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil risiko
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja pegawai menurut Suparmi dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:35) yang mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Aminah, Khotimah dan Irawan (2024:221) indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas
Dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas
Diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu
Diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran
Tingkat kehadiran pegawai dalam perusahaan dapat menentukan kinerja pegawai

Menurut Afandi dalam Susanti dan Yulianti (2024:138) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan hal yang perlu dimiliki seorang pegawai, karena merupakan suatu komponen dasar untuk bekerja secara maksimal. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Menurut Ginting dalam Aminah, Khotimah dan Irawan (2024:220) kompetensi merupakan atribut fundamental yang mempengaruhi kinerja yang efektif di lingkungan kerja. Lebih dari sekadar menyelesaikan tugas, kompetensi melibatkan kemampuan karyawan untuk melampaui harapan dalam mencapai hasil yang luar biasa. Dalam konteks ini, kompetensi berhubungan dengan

kemampuan untuk memberikan nilai tambah melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Rivai dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:397) bahwa kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi juga merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Fadhilah dalam Hamzah (2024:283) kompetensi adalah keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Kompetensi juga merupakan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan..

Menurut Pasaribu dalam Aminah, Khotimah, Irawan dan Mustajab (2024) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut Filihyaty dalam Ramadhani, Apriyanti dan Murniyati (2023:26) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan suatu tugas yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat kemampuan kerja yang memuaskan di sebuah instansi atau tempat bekerja

Dari beberapa pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Jufri dalam Parmin (2023:25) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

- 2) Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
- 3) Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik Kepribadian
Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi
Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional
Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
- 7) Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Widodo dalam Fadhilah dalam Hamzah (2024:284) indikator yang digunakan dalam penilaian variabel kompetensi pegawai diantaranya yaitu

1. Pengetahuan; segala sesuatu yang telah dikenal, diketahui, dipahami atau dipelajari melalui proses belajar, pengetahuan atau studi.
2. Keterampilan; kemahiran, kecekatan atau keahlian dalam memanfaatkan tangan atau badan untuk mengerjakan sesuatu secara fisik.
3. Kemampuan; segala sesuatu yang menunjukkan kesanggupan seseorang untuk mengerjakan atau melakukan segala sesuatu secara fisik, mental, finansial dan legal.
4. Sikap kerja (attitude) adalah suatu reaksi seseorang baik mendukung ataupun tidak mendukung pada objek tertentu.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi suatu organisasi, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Anggriawan, Rusdianti dan Santoso (2023:57) yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*)
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (*motives*)
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

Sedangkan menurut Aisyah dalam Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) indikator kompetensi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
2. Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
3. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
4. Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
5. Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta mengerjakan tugasnya yang sekarang, yang bertindak sebagai pelatih adalah pelatih formal, atasan langsung atau rekan sekerja yang lebih senior atau berpengalaman.

Menurut Sinambela dalam Susanti dan Yulianti (2024:138) pelatihan adalah tanggung jawab bersama antara pegawai dan organisasi. Pegawai berkewajiban merancang dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar karir yang lebih baik baginya ke depan. Sesungguhnya, pelatihan yaitu suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Simamora dalam Khodariyah dan Guruh. (2025:2858) pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang diberikan digunakan untuk mendukung dalam pelaksanaan tugas pengawasan sehingga dapat memberikan *judgement* yang memadai dan mendalam. pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki professional di bidangnya

Menurut Meldona yang dikutip dalam Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:997) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan

Menurut Setyowati dalam Harmen (2025:26) berpendapat bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Menuurt Widodo dalam Mahdavikia, Nugroho dan Wibawa (2024:61) bahwa pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran pegawai yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam

kelaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Hendra dalam Waskito dan Bukhori (2023:206) antara lain:

1. Materi Program Yang Dibutuhkan
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan penegathuan yang diperlukan.
2. Metode Yang Digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta Pelatihan
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.
6. Evaluasi Pelatihan
Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Mahdavia, Nugroho dan Wibawa (2024:62) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

Sedangkan menurut Anwar Prabu dalam Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:998), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Saydam dalam Harmen (2025:26), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Pengetahuan
Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif.
2. Kemampuan Berfikir
Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep, aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan dan tindakan.
3. Sikap
Sikap adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.
4. Kecakapan
Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti dalam Anggriawan, Rusdianti dan Santoso (2023:54), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.
2. Prosedur Sistematis
Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.
3. Keterampilan teknis
Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepekaan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

4. Mempelajari pengetahuan
Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu).
5. Mengutamakan praktek dari pada teori
Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

Selanjutnya indikator-indikator dari pelatihan menurut Anwar Prabu dalam

Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:997), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah
2. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit.
5. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai organisasi yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi Pelatih
Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (Banyaknya Sesi).
Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan bentuk usaha melakukan peningkatan kemampuan kerja dari individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga instansi dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Fattahullah Jurdi dalam Susanti dan Yulianti (2024:138) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Aminah, Khotimah dan Irawan (2024:221) mengemukakan bahwa pengembangan karier sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka untuk mencapaikarier yang diinginkan. pengembangan karier merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

Menurut Busro dalam Nurhidayanti dan Jaya (2024:192) pengembangan Karir merupakan proses peningkatan supaya memacu dirinya memberikan hasil terbaik ketika bekerja serta meningkatkan kompetensi/keterampilan untuk membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi serta seluruh tanggung jawab pekerjaannya. Pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi atau

instansi pasti mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik sehingga pengembangan karir membutuhkan dukungan dari kedua belah pihak yakni organisasi atau perusahaan dan pegawai.

Menurut Kadarisman dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34) pengembangan karir adalah proses dan aktivitas dalam menyiapkan pegawai untuk meraih jabatan dalam organisasi dimasa depan. Definisi ini mengartikan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas berkepanjangan dan berkelanjutan yang bermanfaat bagi keberhasilan karir seseorang. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir yang sesuai dengan rencana karir yang mereka miliki di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara dalam Ramadhani, Apriyanti dan Murniyati (2023:26), mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir merupakan langkah yang digunakan untuk menciptakan karakter dari seorang pegawai yang dibutuhkan oleh instansi dalam usahanya untuk mencapai target

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi peningkatan status yang dialami oleh karyawan melalui jalur karir yang ada guna mencapai rencana karir nya dan suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan pada masa mendatang.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai dalam Yolinda dan Marlius (2023:188) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja
Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.
2. Eksposur
Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.
3. Jaringan kerja
Jaringan kerja berarti perolehan *eksposur* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
4. Kesenjangan terhadap organisasi
Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
5. Pembimbing dan sponsor
Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.
6. Peluang untuk tumbuh
Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan

pendidikanya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Jayanti dalam Aminah, Khotimah dan Irawan (2024:222)

mengemukakan beberapa tujuan pengembangan karir sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian individu dan perusahaan. Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja baik untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu dapat tercapai.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan dapat merencanakan karir pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir dapat membentuk menyadarkan pegawai atas kemampuan untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara yang dapat menciptakan pegawai untuk menjadi lebih bermental sehat.

2.1.4.4 Tahap Pengembangan Karir

Menurut Sudrajat dalam Sidik, Rosadi dan Widiati (2023:270)

mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari pengembangan karir, yaitu:

- a. Tahap pertumbuhan
Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.
- b. Tahap penjelajahan.
Tahap ini terjadi pada usia 15-24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

c. Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

2.1.4.5 Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Indrasari dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34) menjelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Pengalaman kerja
Merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.
3. Kesempatan untuk Tumbuh
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan Manajemen
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer
5. Pelatihan Kerja
Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh pegawai dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

Adapun indikator pengembangan karir menurut Rivai dalam Nur, Nurbakti dan Beddu (2022:303) indikator pengembangan karir adalah:

1. Perencanaan karir
Yaitu pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung organisasi
Pengembangan karir pegawai juga bergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Menurut Handoko dalam Sidik, Rosadi dan Widiati (2023:271) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja
Kemampuan kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Kesetiaan Organisasional
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap organisasi yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
3. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh
Seorang pegawai yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
4. Dukungan Manajemen
Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer

2.2 Penelitian Sebelumnya

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

Penelitian ini dilakukan oleh Ramadhani, Apriyanti dan Murniyati (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. Kompetensi berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh secara

simultan dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.

Penelitian ini dilakukan oleh Susanti dan Yulianti (2024) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini dilakukan oleh Mahdavia, Nugroho dan Wibawa (2024) dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Penelitian ini dilakukan oleh Hamza (2024) dengan judul pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Sedangkan sebaliknya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan diperoleh hasil yaitu kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian ini dilakukan oleh Aminah, Khotimah, Irawan dan Mustajab (2024) dengan judul pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura Provinsi Papua.

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan.	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan tetapi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh secara simultan dan berpengaruh	– Variabel independen (Kompetensi, dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai)	- Variabel lingkungan kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

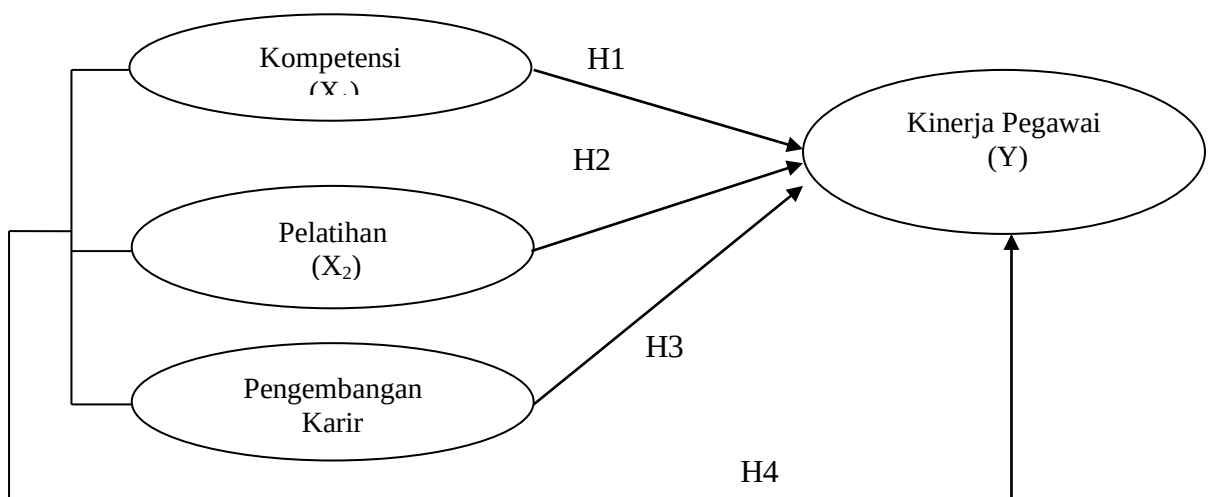
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ramadhani, Apriyanti dan Murniyati (2023)		signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karir berpengaruh secara simultan dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan	– Teknik analisis data	
2	Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Susanti dan Yulianti (2024)	– Regresi linier berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pelatihan dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan	– Variabel independen (Pelatihan dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Mahdaviakia, Nugroho dan Wibawa (2024)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Variabel pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan	– Variabel independen (Pelatihan dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung		
4	Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. Hamza (2024)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sebaliknya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan diperoleh hasil yaitu kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan	– Variabel independen (Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Jayapura Provinsi Papua. Aminah, Khotimah, Irawan dan Mustajab (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Jayapura Provinsi Papua	– Variabel independen (pengembangan karir dan kompetensi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kepuasan kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu paradigma memberikan penjelasan hubungan berbagai unsur yang diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Untuk menjelaskan korelasi tiap variabel independen dan dependen, yang telah ditetapkan menggunakan studi teoritis dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran tentang hubungan antar variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta variabel kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir sebagai variabel independen. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Hamza (2024)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang bermaksud mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya di desa Lhung Tarok, Kecamatan Blang Pidie, Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi *cross sectional* yaitu pengumpulan data hanya sekali dikumpulkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barat Daya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025 sampai selesai dimulai dengan pengajuan judul proposal sampai dengan ujian kompehensif. Berikut tabel proses kegiatan penelitian;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 51 pegawai yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

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

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

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

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut

ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kumpulan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit tempat individu bekerja. Sedarmayanti dalam Nurhidayanti dan Jaya (2024:193),	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. Suparmi dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:35)	Likert	A1-A4
2.	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Fadhillah dalm Hamzah (2024:283)	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Kemampuan 4. Sikap kerja. Widodo dalam Fadhillah dalm Hamzah (2024:284)	Likert	B1-B4
3.	Pelatihan (X_2)	pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Setyowati dalam Harmen (2025:26)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan berifikir 3. Sikap 4. Kecapakan Saydam dalam Harmen (2025:26)	Likert	C1-C4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Pengembangan Karir (X_3)	Pengembangan karir adalah proses dan aktivitas dalam menyiapkan pegawai untuk meraih jabatan dalam organisasi dimasa depan. Definisi ini mengartikan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas berkepanjangan dan berkelanjutan yang bermanfaat bagi keberhasilan karir seseorang. Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34)	1. Kemampuan kerja 2. Pengalaman kerja 3. Kesempatan untuk tumbuh 4. Dukungan manajemen 5. Pelatihan kerja Indrasari dalam Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:34)	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

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

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pelatihan

X_3 = Pengembangan Karir

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

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

1. Uji Parsial (Uji t)

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

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

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

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Disdikbud) Kabupaten Aceh Barat Daya adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan kebudayaan di wilayah tersebut. Dinas ini memiliki tugas pokok dan fungsi dalam memastikan terselenggaranya layanan pendidikan yang berkualitas serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaan daerah. Sekarang dipimpin oleh bapak Gusvizarni, S.Pd. Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya.

Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang pendidikan meliputi pembiayaan, kurikulum, kebijakan dan standar, pendidikan dan tenaga kependidikan, pengendalian mutu, serta sarana dan prasarana pendidikan anak usia dini, masyarakat, dan pendidikan dasar. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbingan belajar. Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas pembantuan yang pertama, wajib berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi dan instansi lain yang relevan.

Yang kedua, menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada bupati dengan tembusan kepada Gubernur, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan Dinas Pendidikan Provinsi.

4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

Visi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu “mewujudkan masyarakat Aceh Barat Daya yang cerdas, berbudaya, dan berdaya saing”

Sedangkan misi dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya yaitu:

1. Meningkatkan mutu pendidikan di semua jenjang dan jenis pendidikan.
2. Memastikan pemerataan akses pendidikan bagi seluruh masyarakat Aceh Barat Daya.
3. Meningkatkan kualitas tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang profesional, akuntabel, dan efisien.
4. Mengintegrasikan pendidikan berbasis karakter dan nilai-nilai budaya Aceh serta nilai-nilai Islam dalam sistem pendidikan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 51 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

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

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	28	54,9
2	Wanita	23	45,1
Jumlah		51	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin pria sebanyak 28 orang responden (54,9%) dan wanita sebanyak 23 orang responden (45,1%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	0	0
2	26-35 Tahun	2	3,9
3	36-45 Tahun	28	54,9
4	≥ 46 Tahun	21	41,2
Jumlah		51	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 0 orang (0%), 26-35 tahun sebanyak 2 orang (3,9%), 36-45 tahun sebanyak 28 orang (54,9%), dan ≥ 46 tahun sebanyak 21 orang (41,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	17	33,3
3	Diploma	2	3,9
4	Sarjana	28	54,9
5	Pasca Sarjana	4	7,8
Jumlah		51	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang (33,3%), yang berpendidikan diploma sebanyak 2 orang (3,9%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 28 orang (54,9%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 4 orang (7,8%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	3	5,9
2	6-10 Tahun	2	3,9
3	11-15 Tahun	19	37,2
4	≥ 16 Tahun	27	52,9
Jumlah		51	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 3 orang (5,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang (3,9%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 19 orang (37,2%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 27 orang (52,9%).

4.2.2 Pengujian Data

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

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=51)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,315	0,279	Valid
2		Kuantitas	0,811	0,279	Valid
3		Pelaksanaan Tugas.	0,712	0,279	Valid
4		Tanggung Jawab	0,541	0,279	Valid
1	Kompetensi (X ₁)	Pengetahuan	0,347	0,279	Valid
2		Keterampilan	0,877	0,279	Valid
3		Kemampuan	0,675	0,279	Valid
4		Sikap kerja	0,877	0,279	Valid
1	Pelatihan (X ₂)	Pengetahuan	0,662	0,279	Valid
2		Kemampuan berifikir	0,841	0,279	Valid
3		Sikap	0,600	0,279	Valid
4		Kecapakan	0,841	0,279	Valid
1	Pengembangan Karir (X ₃)	Kemampuan kerja	0,791	0,279	Valid
2		Pengalaman kerja	0,464	0,279	Valid
3		Kesempatan untuk tumbuh	0,853	0,279	Valid
4		Dukungan manajemen	0,791	0,279	Valid
5		Pelatihan kerja	0,744	0,279	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

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

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,844	0,60	Handal
Pelatihan (X_2)	0,876	0,60	Handal
Pengembangan Karir (X_3)	0,886	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,758	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel kompetensi (X_1) dengan nilai 0,844, pelatihan (X_2) dengan nilai 0,876, pengembangan karir (X_3) dengan nilai 0,886 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,758. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

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

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	22	49.0	22	43.1	4	7.8	0	0	0	0	4,41
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	27	52.9	16	31.4	8	15.7	0	0	0	0	4,37
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	18	35.3	24	47.1	9	17.6	0	0	0	0	4,18
4	Saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	15	29.4	24	47.1	12	23.5	0	0	0	0	4,06
Nilai Rerata												4,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,41(4) yang berarti setuju, saya memiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

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

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kompetensi

No	Kompetensi (X_i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pengetahuan yang pegawai miliki mampu menciptakan inovasi dalam melaksanakan tugas	22	43.1	22	43.1	7	13.7	0	0	0	0	4,29
2	Keterampilan yang dimiliki pegawai berdampak pada ketelitian dalam mengelola pekerjaan dengan baik	27	52.9	17	33.3	7	13.7	0	0	0	0	4,39
3	Pegawai cepat dan tanggap dalam merespon masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan	23	45.1	20	39.2	8	15.7	0	0	0	0	4,29
4	Adanya sikap kerja yang baik berupa minat yang pegawai miliki dalam pekerjaan sekarang	27	52.9	17	33.3	7	13.7	0	0	0	0	4,39
	Nilai Rerata											4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompetensi pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu pengetahuan yang pegawai miliki mampu menciptakan inovasi dalam melaksanakan tugas diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, keterampilan yang dimiliki pegawai berdampak pada ketelitian dalam mengelola pekerjaan dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, pegawai cepat dan tanggap dalam merespon masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, adanya sikap kerja yang baik, yaitu berupa minat yang pegawai miliki dalam pekerjaan sekarang diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,34(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

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

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.	18	35.3	24	47.1	9	17.6	0	0	0	0	4,18
2	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.	15	29.4	24	47.1	12	23.5	0	0	0	0	4,06
3	Dengan adanya pelatihan saya bersikap cukup baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien.	17	33.3	25	49.0	9	17.6	0	0	0	0	4,16
4	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.	15	29.4	24	47.1	12	23.5	0	0	0	0	4,06
	Nilai Rerata											4,11

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju, saya selalu bersikap baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien diperoleh jawaban rata-rata 4,16(5) yang berarti setuju, saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti

setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,11(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

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

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor	17	33.3	25	49.0	9	17.6	0	0	0	0	4,16
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien	18	35.3	26	51.0	7	13.7	0	0	0	0	4,22
3	Pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir	27	52.9	16	31.4	8	15.7	0	0	0	0	4,37
4	Pimpinan memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir	17	33.3	25	49.0	9	17.6	0	0	0	0	4,16
5	Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat Daya memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus	28	54.9	18	35.3	5	9.8	0	0	0	0	4,45
	Nilai Rerata											4,27

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengembangan karir pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir

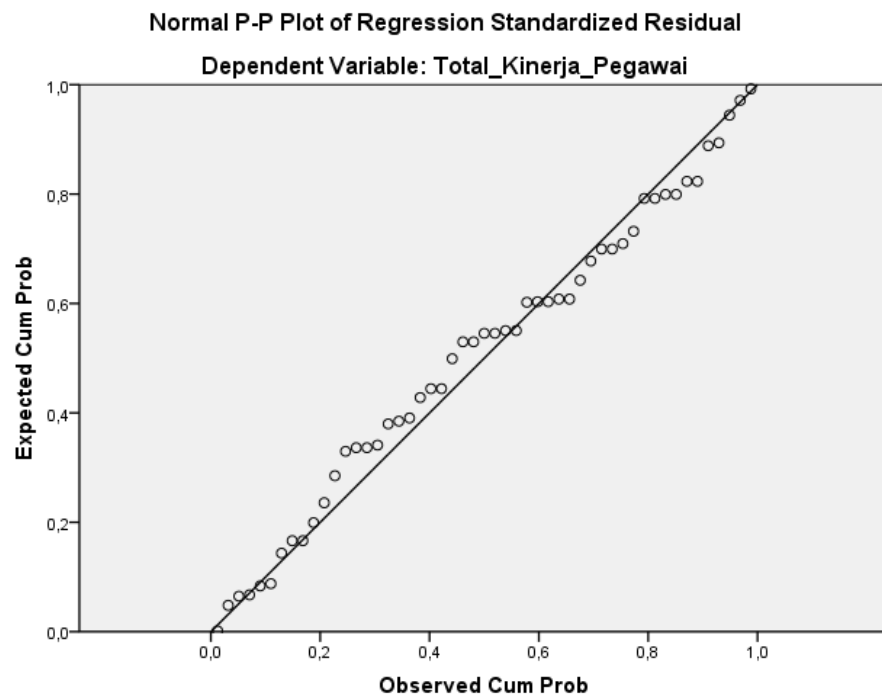
saya dikantor diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, pimpinan memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat Daya memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,27(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik dan tabel yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.11 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

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

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88457649
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,071
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,810

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel diatas merupakan output dari hasil Uji Normalitas dengan teknik *Kolmogorov Smirnov One Sample*. Untuk pengambilan keputusan, datanya normal atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi (Asymp Sig 2-tailed). Terlihat bahwa nilai signifikansi diatas adalah 0,810 dimana nilai ini lebih dari 0,05 sehingga berdasarkan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

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

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Kompetensi	,298	3,352
Total_Pelatihan	,442	2,261
Total_Pengembangan_Karir	,233	4,287

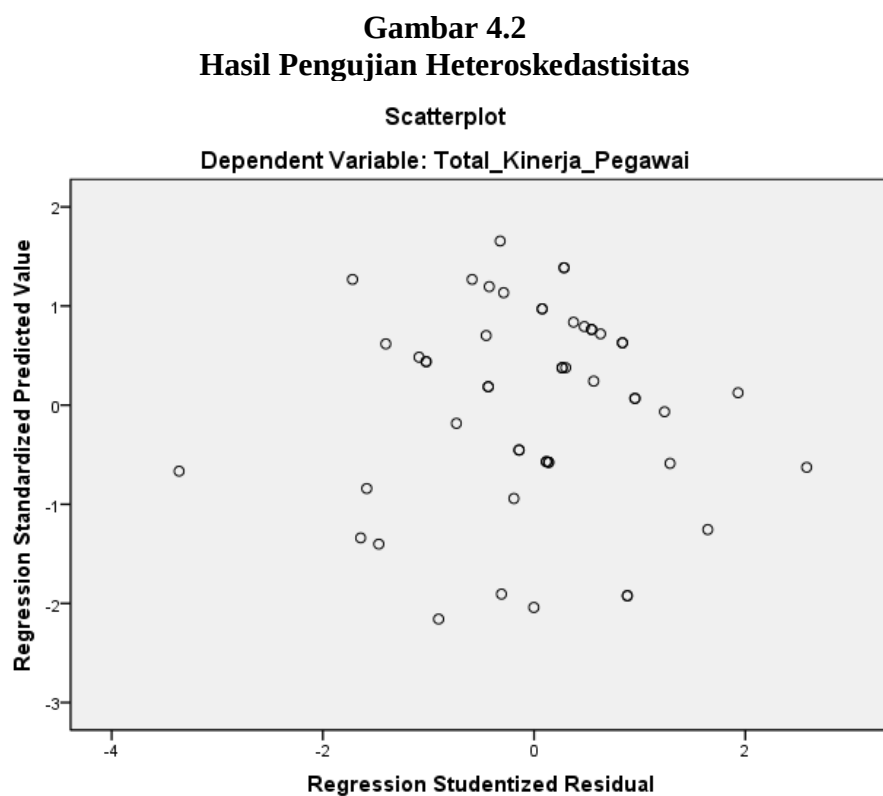
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2025)

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

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

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



Sumber : Hasil penelitian (2025)

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

4.2.5 Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,963	1,018		2,911	,005
Total_Kompetensi	,497	,099	,546	4,991	,000
Total_Pelatihan	,674	,079	,768	8,544	,000
Total_Pengembangan_Karir	,265	,092	,356	2,878	,006

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data Primer (2025)

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

$$Y = 2,963 + 0,497X_1 + 0,674X_2 + 0,265X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a=2,963$

Berarti apabila variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,963.

b. Koefisien regresi $b_1=0,497$

Kompetensi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,497. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kompetensi (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,497 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2=0,674$

Pelatihan (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,674. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pelatihan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,674 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3=0,265$

Pengembangan karir (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,265. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,265 satuan

1. Uji t (Parsial)

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

a. Kompetensi (X_1)

Pada variabel kompetensi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,991) > t_{tabel} (2,012)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kompetensi (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Pelatihan (X_2)

Pada variable pelatihan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (8,544) > t_{tabel} (2,012)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

c. Pengembangan Karir (X_3)

Pada variable pengembangan karir (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (2,878) > t_{tabel} (2,012)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengembangan karir (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F (Simultan)

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

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,857	3	64,619	77,628	,000 ^a
	Residual	39,124	47	,832		
	Total	232,980	50			

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

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $77,628 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,802 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

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

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,821	,912

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

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,912. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan

pengembangan karir (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,821 atau 82,1%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 82,1%, sedangkan 17,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan fasilitas.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada, artinya pada Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kompetensi seperti, memperhatikan pegawai dalam segi kompetensi supaya dengan pengetahuan yang pegawai miliki mampu menciptakan inovasi dalam melaksanakan tugas serta pegawai cepat dan tanggap dalam merespon masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya hasil analisis yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pelatihan seperti, memperhatikan pelatihan pegawai supaya dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang pegawai miliki menjadi bertambah serta cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja. Hal ini dapat meningkatkan pelatihan pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Hasil analisis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pada Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pengembangan karir seperti, memperhatikan pengembangan karir pegawai agar kemampuan kerja yang pegawai miliki dapat meningkatkan pengembangan karir serta pimpinan dapat memberikan dukungan kepada pegawai dalam melakukan pengembangan karir. Hal ini dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir. Semakin bagusnya kompetensi yang pegawai miliki serta semakin baiknya pelatihan kerja pegawai dan semakin baik pengembangan karir yang dilakukan pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

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

1. Bagi kepala Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan kinerja pegawai supaya pegawai berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
2. Bagi kepala Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya untuk lebih memperhatikan pegawai dalam segi kompetensi supaya dengan pengetahuan yang pegawai miliki mampu menciptakan inovasi dalam melaksanakan tugas serta pegawai cepat dan tanggap dalam merespon masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Bagi kepala Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperhatikan pelatihan pegawai supaya dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang pegawai miliki menjadi bertambah serta cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.
4. Bagi kepala Dinas Kebudayaan Pendidikan dan Kabupaten Aceh Barat Daya supaya lebih memperhatikan pengembangan karir pegawai agar kemampuan kerja yang pegawai miliki dapat meningkatkan pengembangan karir serta pimpinan dapat memberikan dukungan kepada pegawai dalam melakukan pengembangan karir.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219-237.
- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 48-67.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 29-39.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Farid, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1-8.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G., Zahari, M., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 126-135.
- Hamza, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Selatan. *Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 2(2), 282-293.
- Harmen, H. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatann

Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Manajemen Bisnis Ekonomi Kewirausahaan*, 1(1), 23-34.

- Khodariyah, N., & Guruh, M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2855-2866.
- Mahdavikia, A., Nugroho, A. A., & Wibawa, D. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Holistic Journal of Management Research*, 9(2), 59-67.
- Nurhidayanti, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung):(Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 191-200.
- Nur, I., Nurbakti, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 297-310.
- Parmin, Y. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Ocbc Nisp, Tbk. *Management Research and Business Journal*, 1(1), 18-37.
- Putri, N. V., Rahmawati, R., Rachman, S. H., & Arianto, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 4(3), 202-213
- Ramadhani, H. F., Apriyanti, A., & Murniyati, D. (2023, September). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkup Wilayah Kecamatan Maospati Kabupaten Magetan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 5).
- Sidik, Z. Z., Rosadi, B., & Widiati, E. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Cimahi. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 267-277.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanti, R., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 135-145.
- Waskito, L. L., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt. Mentari indonesia jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201-216
- Waty, A., Alam, S., & Kamaluddin, L. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 108-119.
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat Daya

Assalamualaikum Wr.Wb,

Peneliti merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh pada Program Studi Manajemen sedang menyusun tugas akhir. Dalam hal ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya dan atas waktu serta kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun
6. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

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

LAMPIRAN I KUESIONER

Kinerja Pegawai (Y)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

Kompetensi (X ₁)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang pegawai miliki mampu menciptakan inovasi dalam melaksanakan tugas					
2	Keterampilan yang dimiliki pegawai berdampak pada ketelitian dalam mengelola pekerjaan dengan baik					
3	Pegawai cepat dan tanggap dalam merespon masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Adanya sikap kerja yang baik berupa minat yang pegawai miliki dalam pekerjaan sekarang					

Pelatihan (X ₂)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.					
2	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.					
3	Dengan adanya pelatihan saya bersikap cukup baik dan ramah dengan sesama pegawai.					
4	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.					

LAMPIRAN I KUESIONER

Pengembangan Karir (X ₃)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan kerja yang saya miliki dapat meningkatkan pengembangan karir saya di kantor					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien					
3	Pimpinan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai dalam meningkatkan pengembangan karir					
4.	Pimpinan memberikan dukungan kepada saya dalam pengembangan karir					
5.	Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Barat Daya memberikan saya kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kompetensi (X1)					Pelatihan (X2)					Pengembangan Karir (X3)						
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
1	1	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21	
2	2	3	4	1	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	
3	2	3	4	3	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	
4	2	4	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	4	5	5	5	24	
5	1	2	2	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	
6	2	2	4	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	
7	2	1	3	3	5	3	3	3	14	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	3	5	18	
8	2	2	3	2	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	4	5	4	22	
9	2	4	2	3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22	
10	2	1	2	3	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	5	4	5	5	5	24	
11	2	3	1	1	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	4	5	4	22	
12	2	3	3	1	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	
13	2	1	2	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	22	
14	1	2	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21	
15	2	2	3	2	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	4	5	5	4	5	23	
16	2	2	3	4	5	3	3	3	14	5	3	3	3	14	3	3	3	3	12	3	4	3	3	5	18	
17	2	3	2	4	5	4	4	3	16	3	4	4	4	15	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	20	
18	2	3	4	3	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	
19	1	2	2	1	5	5	4	4	18	3	5	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	
20	2	2	3	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	5	5	4	5	23	
21	2	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kompetensi (X1)					Pelatihan (X2)					Pengembangan Karir (X3)						
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
22	1	4	2	2	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	
23	2	2	3	4	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17	4	5	5	4	5	23	
24	2	1	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	
25	2	2	2	4	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	3	4	17	
26	2	4	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	22	
27	2	3	3	4	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	5	4	5	22	
28	2	2	3	1	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	3	3	4	3	4	17	
29	2	2	3	2	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	5	3	4	5	4	21	
30	2	3	2	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	5	5	4	5	23	
31	1	1	3	2	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	
32	2	3	4	2	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	
33	1	2	1	1	4	4	5	5	18	3	4	5	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	
34	2	4	3	2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	3	3	3	3	3	15	
35	2	1	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	
36	2	2	3	1	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23	
37	2	4	3	4	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	
38	1	3	3	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	
39	1	4	1	2	5	5	4	4	18	5	3	3	3	14	4	4	3	4	15	3	4	3	3	3	16	
40	1	1	3	3	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	20	
41	2	4	3	3	4	3	3	3	13	5	5	5	5	20	3	3	5	3	14	5	5	5	5	5	25	
42	1	2	2	4	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	5	5	4	5	23	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Kompetensi (X1)					Pelatihan (X2)					Pengembangan Karir (X3)						
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
43	1	1	3	2	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	
44	2	2	2	1	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	
45	2	3	1	2	5	3	3	3	14	4	5	4	5	18	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20	
46	1	4	3	4	5	4	4	3	16	5	5	4	5	19	4	3	5	3	15	5	5	5	5	5	25	
47	2	3	3	2	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23	
48	1	2	2	2	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	
49	1	4	3	4	5	4	4	3	16	5	5	4	5	19	4	3	5	3	15	5	5	5	5	5	25	
50	2	3	3	2	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23	
51	1	2	2	2	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics			
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,41	4,37	4,18	4,06
Std. Deviation		,638	,747	,713	,732
Sum		225	223	213	207

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	4	7,8	7,8
	4	22	43,1	51,0
	5	25	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	8	15,7	15,7
	4	16	31,4	47,1
	5	27	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0

Kinerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	9	17,6	17,6
	4	24	47,1	64,7
	5	18	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	23,5	23,5	23,5
	4	24	47,1	47,1	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kompetensi_P1 Kompetensi_P2 Kompetensi_P3
Kompetensi_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Kompetensi_P1	Kompetensi_P2	Kompetensi_P3	Kompetensi_P4
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,29	4,39	4,29	4,39
Std. Deviation		,701	,723	,729	,723
Sum		219	224	219	224

Frequency Table

Kompetensi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,7	13,7	13,7
	4	22	43,1	43,1	56,9
	5	22	43,1	43,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kompetensi_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,7	13,7	13,7
	4	17	33,3	33,3	47,1
	5	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Kompetensi_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,7	15,7	15,7
	4	20	39,2	39,2	54,9
	5	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Kompetensi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,7	13,7	13,7
	4	17	33,3	33,3	47,1
	5	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3
Pelatihan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Pelatihan_P1	Pelatihan_P2	Pelatihan_P3	Pelatihan_P4
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,18	4,06	4,16	4,06
Std. Deviation		,713	,732	,703	,732
Sum		213	207	212	207

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Pelatihan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,6	17,6	17,6
	4	24	47,1	47,1	64,7
	5	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pelatihan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	23,5	23,5	23,5
	4	24	47,1	47,1	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pelatihan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,6	17,6	17,6
	4	25	49,0	49,0	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pelatihan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	23,5	23,5	23,5
	4	24	47,1	47,1	70,6
	5	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2
Pengembangan_Karir_P3 Pengembangan_Karir_P4 Pengembangan_Karir_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics				
		Pengembang an Karir P1	Pengembang an Karir P2	Pengembang an Karir P3	Pengembang an Karir P4	Pengembang an Karir P5
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,16	4,22	4,37	4,16	4,45
Std. Deviation		,703	,673	,747	,703	,673
Sum		212	215	223	212	227

Frequency Table

Pengembangan_Karir_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,6	17,6	17,6
	4	25	49,0	49,0	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
Total		51	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13,7	13,7	13,7
	4	26	51,0	51,0	64,7
	5	18	35,3	35,3	100,0
Total		51	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengembangan_Karir_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15,7	15,7	15,7
	4	16	31,4	31,4	47,1
	5	27	52,9	52,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,6	17,6	17,6
	4	25	49,0	49,0	66,7
	5	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Pengembangan_Karir_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,8	9,8	9,8
	4	18	35,3	35,3	45,1
	5	28	54,9	54,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.
  
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,747	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

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
Kinerja_Pegawai_P1	12,61	3,723	,315	,274	,854
Kinerja_Pegawai_P2	12,65	2,273	,811	,688	,542
Kinerja_Pegawai_P3	12,84	2,535	,712	,624	,611
Kinerja_Pegawai_P4	12,96	2,798	,541	,442	,710

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kompetensi_P1 Kompetensi_P2 Kompetensi_P3
Kompetensi_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,844	,842	4

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
Kompetensi_P1	13,08	4,154	,347	,297	,930
Kompetensi_P2	12,98	2,940	,877	,812	,711
Kompetensi_P3	13,08	3,314	,675	,702	,804
Kompetensi_P4	12,98	2,940	,877	,812	,711

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,875	4

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
Pelatihan_P1	12,27	3,723	,662	,592	,868
Pelatihan_P2	12,39	3,283	,841	,812	,797
Pelatihan_P3	12,29	3,892	,600	,599	,891
Pelatihan_P4	12,39	3,283	,841	,812	,797

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Pengembangan_Karir_P1 Pengembangan_Karir_P2  
Pengembangan_Karir_P3 Pengembangan_Karir_P4 Pengembangan_Karir_P5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,886	,885	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

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
Pengembangan_Karir_P1	17,20	5,361	,791	,702	,846
Pengembangan_Karir_P2	17,14	6,401	,464	,434	,917
Pengembangan_Karir_P3	16,98	5,020	,853	,798	,830
Pengembangan_Karir_P4	17,20	5,361	,791	,702	,846
Pengembangan_Karir_P5	16,90	5,610	,744	,723	,858

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Kompetensi Total_Pelatihan
Total_Pengembangan_Karir
/SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,832	,821	,912

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

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193,857	3	64,619	77,628	,000 ^a
Residual	39,124	47	,832		
Total	232,980	50			

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

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,963	1,018		2,911	,005		
Total_Kompetensi	,497	,099	,546	4,991	,000	,298	3,352
Total_Pelatihan	,674	,079	,768	8,544	,000	,442	2,261
Total_Pengembangan_Karir	,265	,092	,356	2,878	,006	,233	4,287

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

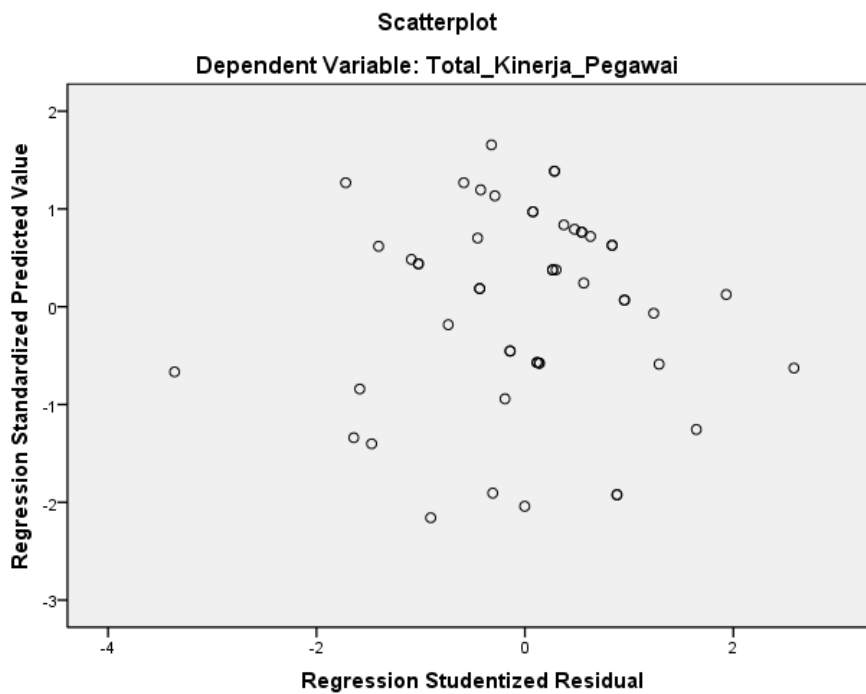
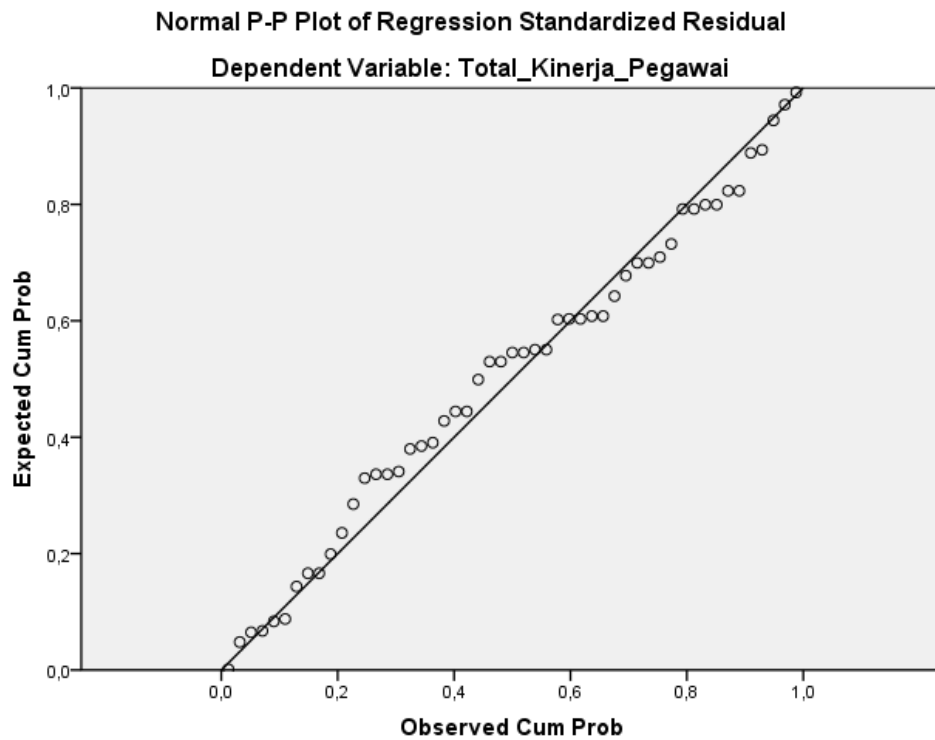
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,88457649
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,071
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,638
Asymp. Sig. (2-tailed)		,810

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

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

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

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

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

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

LAMPIRAN VI