

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PERKEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

REGITA SALSABILLA
NPM: 2302120232



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



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-I

Banda Aceh, 11 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

REGITA SALSABILLA
NPM: 2302120232

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PERKEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH TENGAH**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt. Ketua Program Studi
Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Ikbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK. 19930128 201111 1 001

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 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

REGITA SALSABILLA
NPM: 2302120232

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PERKEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH TENGAH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 06 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua


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

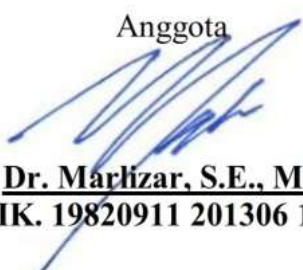
Sekretaris


Ikbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK. 19930128 201111 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota


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

Mengetahui

Plt. Ketua Program Studi Manajemen



Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 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 Februari 2026
Yang Menyatakan



REGITA SALSABILLA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Regita Salsabilla
NPM : 2302120232
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PERKEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH TENGAH.

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 Februari 2026

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan



REGITA SALSABILLA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul " **Kompetensi, Pelatihan, Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Aceh Tengah** ". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh.

Shalawat dan salam penulis haturkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh cahaya ilmu pengetahuan dan iman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang tercinta, Ayahanda dan Ibunda , serta Abang dan kakak tercinta, terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tulus yang tak pernah terputus. Semangat dan pengorbanan mereka selalu menjadi sumber motivasi utama penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh atas kebijakan, dukungan, dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.

3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh Serta Pembimbing pertama penulis yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku ketua lab Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan bagi penulis.
5. Bapak Iqbal Ramzani P, S.E., ME selaku pembimbing kedua, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, motivasi dan arahan dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Kepala dan staf Dinas, yang telah memberikan izin, data, serta dukungan selama proses penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
8. Teman-teman mahasiswa di Program Studi Manajemen, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan kebersamaan yang berarti selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman penulis yang telah membantu penulisan skripsi, berbagi cerita, serta memberikan motivasi.
10. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang telah memberikan kontribusi berharga dalam bentuk dukungan, doa, dan

bantuan yang tidak dapat disebutkan satu per satu namun sangat berarti bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi isi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun pembaca, serta memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 26 Januari 2026

Penulis

Regita Salsabilla

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PERKEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PERKEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN ACEH TENGAH**

REGITA SALSABILLA
NPM : 2302120232

Pembimbing 1 : Dr. Tuwisna, S.E., M.M
Pembimbing 2 : Ikbal Ramzani P, S.E., M.E

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah yang berjumlah 48 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah.

Kata Kunci: Kompetensi, pelatihan, perkembangan karir, kinerja pegawai,

**THE EFFECT OF COMPETENCE, TRAINING, AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE
OF THE CIVIL SERVICE AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
AGENCY (BKPSDM) OF CENTRAL ACEH REGENCY**

REGITA SALSABILLA
NPM : 2302120232

Advisor 1 : Dr. Tuwisna, S.E., M.M
Advisor 2 : Ikbal Ramzani P, S.E., M.E

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, training, and career development on employee performance at the Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Central Aceh Regency. The approach used in this study is quantitative. The population in this study was all 48 employees at the BKPSDM Office of Central Aceh Regency, with sampling using the census method so that the entire population was used as respondents. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires measured using a Likert scale. The data obtained was then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS Statistics 26 program. The results of the study indicate that, partially, competence has a significant effect on employee performance, training has a significant effect on employee performance, and career development has a significant effect on employee performance. Simultaneously, competence, training, and career development together have a significant effect on employee performance at the BKPSDM Office of Aceh Tengah Regency.

Keywords: Competence, training, career development, employee performance

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Kompetensi	12
2.1.3 Pelatihan	17
2.1.4 Perkembangan Karir	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian	33
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	33
3.1.2 Jenis Penelitian	33
3.1.3 Horizon Waktu.....	33
3.1.4 Unit Analisis	34
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.2.1 Populasi Penelitian.....	35
3.2.2 Sampel Penelitian	35

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.1 Data Primer	36
3.3.2 Data Sekunder.....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.5 Pengujian Data.....	39
3.5.1 Pengujian Validitas	39
3.5.2 Uji Koefisien Determinasi	40
3.5.3 Pengujian Reliabilitas	40
3.5.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	40
3.6 Pengujian Hipotesis	42
3.6.1 Uji T.....	42
3.6.2 Uji F.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Singkat	41
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah ...	42
4.2 Karakteristik Responden.....	43
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.4 Hasil Pengujian Data	52
4.4.1 Uji Validitas.....	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.6 Pembuktian Hipotesis	57
4.6.1 Uji t (Parsial)	57
4.6.2 Uji F (Simultan).....	58
4.7 Pembahasan	58
4.7.3 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	58
4.8 Implikasi Hasil Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan.....	62

5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN 1 KUESIONER.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Horizon Waktu	26
Tabel 3.2 Sampel Penelitian	27
Tabel 3.3 Sakla Likert.....	28
Tabel 3.4 Operasional Variabel	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	23
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	44
----------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap instansi pemerintahan senantiasa berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta berusaha memiliki sumber daya manusia yang professional dan terampil dalam menjalankan tugasnya. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan dan menjadi incaran berbagai instansi pemerintahan. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen penting dalam menunjang keberhasilan yang ingin dicapai.

Keberhasilan sebuah instansi dalam operasionalnya tidak luput dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam pengukuran keberhasilan sebuah instansi. Kinerja pegawai yang diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Khatimah, et al., 2020). kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan (Guritno dan Waridin et., al, 2020). Namun demikian tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai masih nyata, terutama yang berkaitan dengan

aspek kompetensi, pelatihan dan perkembangan karir (Wahyudin et. al, 2022).

Seorang pegawai akan mampu bekerja secara maksimal apabila memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Kompetensi yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini, kompetensi menjadi salah satu syarat utama yang mendukung pencapaian kinerja yang efektif. Kompetensi merupakan aspek krusial yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Produktivitas kerja yang tinggi perlu didukung oleh kompetensi yang mencakup pengetahuan, latar belakang pendidikan, keahlian, serta keterampilan yang relevan. Kompetensi pegawai merupakan pondasi dasar dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang cukup efektif. Tingkat kompetensi yang rendah akan berdampak negatif terhadap pencapaian target organisasi, sehingga peningkatan kompetensi melalui pelatihan menjadi keharusan (Darajatun et.al, 2022). Menurut Hidayat (2021:17) kompetensi adalah suatu kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajiban dengan baik.

Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan. Pelatihan berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknik dan non- teknis pegawai. Tentunya Organisasi perlu menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, pelatihan ini bertujuan untuk memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang disoroti dalam master pelatihan dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka. Ini adalah inisiatif

yang dirancang oleh organisasi sehari-hari (Noe, 2020).

Selain kompetensi dan pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi atau instansi untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang tepat ketika dibutuhkan. Perkembangan karir yang jelas akan meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Siswanda et.al 2020).

Fenomena umum yang menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh banyak organisasi yaitu menurunnya kinerja pegawai yang sering kali disebabkan oleh kurangnya kompetensi, terbatasnya program latihan, serta ketidakjelasan arah perkembangan karir (Wahyuddin, 2022). Faktor-faktor tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja, menghambat produktivitas, serta berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan organisasi kepada masyarakat.

Fenomena serupa juga dialami oleh instansi pemerintahan, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah, yang memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya aparatur di daerah. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia di instansi tersebut. Pertama, penempatan pegawai belum sepenuhnya didasarkan pada kesesuaian antara kompetensi dengan tugas jabatan. Beberapa pegawai menempati posisi yang tidak sepenuhnya relevan dengan latar belakang pendidikan maupun kemampuan yang dimiliki,

sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal. Kedua, pelaksanaan program pelatihan belum berjalan secara optimal dan belum sepenuhnya berorientasi pada kebutuhan jabatan. Pelatihan yang diberikan masih bersifat umum dan belum disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap posisi. Kondisi ini membuat hasil pelatihan kurang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas. Ketiga, pengembangan karir pegawai belum dilaksanakan secara transparan dan sistematis. Mekanisme jenjang karir, indikator penilaian kinerja, dan persyaratan pengembangan belum disosialisasikan secara jelas kepada seluruh pegawai. Kurangnya transparansi ini berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan serta menurunkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Kondisi ini berimplikasi pada menurunnya efektivitas kerja dan kinerja pegawai, yang dapat dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi kepegawaian, kurangnya inovasi dalam pelayanan, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam meningkatkan profesionalisme kerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Aceh Tengah. Yang merupakan sebuah instansi pemerintahan yang tugas utamanya adalah membantu gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pengembangan sumber daya manusia ASN daerah sesuai dengan kebijakan

yang ditetapkan oleh undang-undang.

Berdasarkan data pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah, jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 48 orang yang tersebar pada beberapa divisi, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah

No	Divisi	Jumlah
1	Sekretaris	8
2	Kabid Pengaduan, Pemberhentian Dan Informasi	7
3	Kabid Mutasi Dan Promosi	15
4	Kabid Pengembangan Kompetensi Dan SDM	11
5	Kabid Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan	7
Jumlah		48 Orang

Bedasarkan survey awal dengan 20 orang pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Aceh Tengah, diketahui bahwa terjadi permasalahan terhadap kinerja pegawai adalah rendahnya tingkat akurasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga masih adanya pegawai yang melakukan kesalahan dengan tugas mereka, diketahui juga bahwa kompetensi dalam dunia kerja semakin hari semakin ketat dan mengharuskan pegawai untuk mampu memaksimalkan hasil kerjanya oleh karena itu diperlukan pelatihan yang aktif dan berkala untuk dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Perkembangan karir juga diakui sebagai faktor penting yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai.

Menyadari pentingnya pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada**

kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini

1. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah
2. Berapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah
3. Berapa besar pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah
4. Berapa besar pengaruh kompetensi, pelatihan, perkembangan terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah
3. Untuk menganalisis pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya suatu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat

terutama bagi bidang ilmu yang diteiti. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi, pelaksanaan pelatihan yang efektif, serta perencanaan pengembangan karir yang terstruktur. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi praktis bagi instansi pemerintah lainnya dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal.

2. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan teoritis terkait pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai, serta menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa di lingkungan instansi pemerintahan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir, serta hubungannya terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut

terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam lingkup instansi tersebut.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut (Utami dan Hasan, 2024) didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka. Tingkat kesediaan dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu. Kinerja adalah hasil dari seseorang dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan persyaratan. Ada tiga komponen utama yang mempengaruhi kinerja individu yaitu, kemampuan bekerja, keinginan bekerja, dan mendapatkan dukungan dari organisasi (Pratama, 2020). Kinerja karyawan adalah prestasi kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, dan kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Soeprihanto, 2020).

Menurut deysi (2020) kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam suatu periode tertentu. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Syamsuriansyah (2020), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan

suatu hasil dari penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat, dan dampak. Maka penilaian kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu proses evaluasi yang dilakukan secara terstruktur dengan merujuk pada berbagai indikator kegiatan yang mencerminkan kinerja. Kinerja bukan hanya sebagai informasi untuk menentukan promosi atau kompensasi, tetapi juga sebagai alat bagi perusahaan untuk memberikan motivasi dan merencanakan tindakan yang tepat jika terjadi penurunan kinerja. Penilaian kinerja pegawai juga penting dalam memberikan kesempatan bagi mereka dalam merencanakan karir, dengan mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.

Kesimpulannya, kinerja pegawai adalah pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam organisasi, terkait dengan penyelesaian tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta tetap menghormati norma moral dan etika. Kinerja pegawai yang mencerminkan hasil yang tercapai dalam jangka waktu tertentu, dengan pemahaman terhadap definisi ini, organisasi atau perusahaan dapat mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan secara efisien untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Presilawati (2023) adalah :

1. Faktor efektivitas dan efisiensi pegawai yang menyelesaikan laporan tepat waktu dengan kualitas yang baik menunjukkan efektivitas. Jika laporan tersebut diselesaikan dengan memanfaatkan teknologi yang

hemat waktu dan biaya, ini menunjukkan efisiensi.

2. Faktor otoritas dan tanggung jawab. Seorang manajer yang diberi otoritas untuk mengatur anggota timnya juga bertanggung jawab memastikan anggaran tersebut digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan tim.
3. Faktor disiplin seorang pegawai yang datang tepat waktu. Menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu dan tidak melanggar aturan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi
4. Faktor inisiatif seorang pegawai yang menawarkan cara baru untuk menyederhanakan proses kerja, meskipun tidak diminta, menunjukkan inisiatif tinggi yang berkontribusi pada peningkatan kinerja tim.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Presilawati (2023) indikator yang dilakukan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam yaitu:

1. Kualitas (mutu), yaitu mengukur tingkat keunggulan atau kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja yang berkualitas menunjukkan pegawai memiliki kompetensi, ketelitian, dan tanggung jawab, dalam menjalankan tugasnya.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu mengacu pada volume atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Indikator ini penting untuk menilai produktivitas pegawai.
3. Waktu (jangka waktu), yaitu mengukur kecepatan atau ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas sesuai atau bahkan lebih cepat dari tenggat waktu

yang ditentukan dianggap memiliki kinerja yang baik dalam hal waktu.

4. Kerja sama antar pegawai, yaitu bentuk kerjasama dalam tim mencerminkan kinerja yang baik, terutama dalam tugas yang membutuhkan kolaborasi. Kerja sama yang baik mencakup komunikasi, saling mendukung, dan menyelesaikan tujuan Bersama.
5. Penekanan biaya, yaitu mengukur kemampuan pegawai atau tim untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi biaya tanpa mengorbankan kualitas. Pegawai yang mampu memnghemat anggaran sambil tetap memenuhi target organisai memiliki kinerja yang unggul dalam aspek ini.
6. Pengawasan, yaitu mengacu pada sejumlah mana pegawai dapat bekerjasama dengan atau tanpa pengawasan langsung dari atasan. Pegawai yang dapat bekerja secara mandiri, bertanggung jawab, dan tetap produktif menunjukkan kinerja yang baik dalam indikator ini.

Sedangkan Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2021):

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Pegawai sebagai sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan agar dapat bersaing dan bekerja secara efektif. Sihombing dan Verawati (2020) mengemukakan bahwa perubahan zaman globalisasi mengharapkan karyawan memiliki kemampuan agar dapat bersaing

dalam bisnis dan organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia harus dapat dikelola dan dikembangkan dengan sedemikian rupa agar mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kompetensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia yang terampil menjadi sangat penting. Peningkatan pencapaian kinerja karyawan dapat difasilitasi oleh kompetensi.

Menurut Spencer dalam Fauzi & Siregar (2019), kompetensi adalah karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau bekinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi karyawan dapat diartikan sebagai ciri-ciri dasar yang mencakup motivasi, sifat pribadi, serta pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai kinerja. Menurut Komang et al. (2023) kompetensi diartikan sebagai dasar karakteristik orang. Ini menunjukkan bagaimana mereka bertindak atau berpikir, menyelaraskan keadaan, serta mendukung pada periode yang cukup lama. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, serta sikap tertentu.

Definisi kompetensi menurut Spencer dan Ruky dalam (Lumanauw, 2022). Sebagai karakteristik yang menentukan seorang (individu), kompetensi adalah kemampuan untuk menggeneralisasi tentang situasi apapun yang dihadapi dan telah ada sejak lama dalam ras manusia. Menurut Spencer dan Ruky dalam artikel ini ide kompetensi dijelaskan, “kriteria pembanding” harus ada untuk memverifikasi bahwa komponen kompetensi tertentu benar-benar meningkat, baik untuk pekerjaan tertentu maupun tidak. Sebuah karakteristik dapat secara

akurat menggambarkan situasi yang terjadi di dunia nyata, tidak dapat dikatakan bahwa itu adalah sebuah keterampilan. Sifat tertentu yang tidak dapat menyebabkan perubahan prestasi kerja tidak selalu merupakan keterampilan dan tidak dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja orang lain.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap (Presilawati, 2023). 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 (Yasin, 2020).

Dengan adanya kompetensi yang ada dalam setiap pegawai dapat membantu pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan dari organisasi. Kompetensi memberikan pengalaman yang lebih mendalam dan memperluas kemampuan yang dimiliki. Dalam melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab setiap pegawai apabila dilakukan setiap hari dan terus menerus akan memberikan keterampilan, kecepatan dan ketepatan yang lebih baik (Zaurah et al., 2023).

Untuk menyelesaikan tugas dalam suatu bidang pekerjaan, dibutuhkan kompetensi yang memadai. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah. Kompetensi yang baik dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kompetensi yang baik, seperti sikap profesional yang terwujud dalam kerja sama dengan rekan kerja

untuk menyelesaikan tugas, hasil yang lebih optimal dapat dicapai, dan pegawai tersebut dapat menjadi individu yang dapat diandalkan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Kompetensi

Persilawati (2023), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah prinsip dasar yang dimiliki seseorang, yang mempengaruhi cara berfikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Faktor ini menentukan sejauh mana seseorang berkomitmen pada pekerjaannya dan bagaimana mereka merespons berbagai situasi.
2. Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. kompetensi seseorang meningkat seiring dengan penguasaan keterampilan yang relevan dengan tugasnya.
3. Pengalaman adalah akumulasi pembelajaran yang diperoleh dari aktivitas kerja sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang, semakin besar kecakapan mereka dalam menghadapi situasi kerja
4. Karakteristik kepribadian seperti kepercayaan diri, keterbukaan, kemandirian, dan kebutuhan emosional mempengaruhi cara seseorang untuk bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.
5. Motivasi dorongan membuat seseorang ingin mencapai tujuan tertentu. Motivasi bias bersifat internal (seperti Hasrat untuk berkembang) atau eksternal (seperti penghargaan atau intensif).

6. Isu emosional sangat mempengaruhi kompetensi seseorang, stress, kecemasan, atau konflik internal dapat menghambat kemampuan seseorang untuk bekerja optimal.
7. Kemampuan intelektual mencakup kecerdasan logis, analitis, dan kreativitas seseorang. Individu yang memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi cenderung lebih mudah memahami tugas dan membuat keputusan yang tepat.
8. Budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku dan berkontribusi. Budaya yang positif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kecakapan kompetensinya.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Presilawati (2023) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

1. Pengetahuan adalah pemahaman dan informasi yang dimiliki oleh pegawai yang diperoleh melalui Pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pembelajaran sepanjang hidup. Pengetahuan ini mencakup teori, fakta, dan prosedur yang relevan dengan tugas yang diberikan.
2. Keahlian merujuk pada keterampilan atau kemampuan teknis yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Keahlian ini diperoleh melalui pengalaman praktis dan pelatihan yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif.
3. Sikap mencakup perilaku dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh pegawai, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta menyelesaikan pekerjaan. Sikap yang positif dan profesional sangat

mendukung pencapaian tujuan organisasi dan perkembangan hubungan yang baik.

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2021):

1. Pengetahuan kerja
2. Keterampilan kerja
3. Sikap profesional
4. Pengalaman kerja

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Istilah “pelatihan” biasanya merujuk pada cara memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pembelajaran yang fokus pada keahlian yang praktis dan pengetahuan yang terkait dengan kompetensi tertentu yang berguna. Pelatihan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang lebih spesifik, yang melibatkan kegiatan pemberian instruksi atau arahan yang telah direncanakan. Pelatihan merupakan proses yang terstruktur untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru kepada pegawai agar mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif. Pelatihan ini bisa bersifat teknis, berfokus pada keterampilan interpersonal, atau terkait dengan perkembangan ilmu manajerial.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu (H. Intan, Haedar, 2023). Pelatihan adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan

kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Intan dkk, 2023).

Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana tenaga non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. (Sugiyono 2019). Pelatihan melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki atau menambah kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan tertentu.

2.1.3.2 Faktor-faktor Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang sangat penting untuk keberhasilan proses pelatihan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Sugiyono (2019).

1. Kebutuhan pelatihan

Sebelum pelatihan dilaksanakan, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang jelas. Ini berkaitan dengan analisis pekerjaan dan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengetahui kekurangan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang harus diperbaiki melalui pelatihan.

2. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus spesifik dan jelas. Tujuan ini akan memberikan

arah dan fokus bagi pelatihan, sehingga karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka setelah mengikuti pelatihan.

3. Desain pelatihan

Desain pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan dan tujuan yang ingin dicapai. Desain ini mencakup metode pelatihan yang digunakan, materi yang diajarkan, serta bagaimana evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan.

4. Metode pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan harus bervariasi dan relevan dengan jenis keterampilan yang ingin dikembangkan. Metode ini bisa berupa pelatihan langsung (on-the-job training), pelatihan melalui simulasi, atau pelatihan berbasis kelas.

5. Fasilitas sumber daya

Faktor fasilitas dan sumber daya juga berperan besar dalam pelatihan yang efektif. Ini mencakup ruang pelatihan yang memadai, peralatan, serta dukungan teknologi yang membantu proses pembelajaran.

6. Instruktur pelatihan

Kualitas instruktur atau fasilitator pelatihan juga sangat menentukan keberhasilan pelatihan. Instruktur harus memiliki kompetensi yang memadai, serta kemampuan untuk menyampaikan materi pelatihan dengan cara yang mudah dipahami.

7. Motivasi peserta

Motivasi peserta pelatihan sangat penting agar mereka dapat menyerap materi dengan baik dan menerapkan keterampilan yang didapatkan dalam

pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan suasana pelatihan yang menarik dan mendorong partisipasi aktif dari peserta.

8. Evaluasi pelatihan

Setelah pelatihan, perlu ada evaluasi untuk menilai sejauh mana pelatihan telah mencapai tujuannya. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan mengukur peningkatan keterampilan peserta, perubahan perilaku, dan kontribusinya terhadap performa organisasi.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang diinginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya. Indikator-indikator pelatihan menurut Sugiyono (2019) diantaranya :

1. Instruktur
2. Materi
3. Metode
4. Evaluasi pelatihan
5. Fasilitas pelatihan

2.1.4 Perkembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Perkembangan Karir

Pengembangan karir merujuk pada serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan mengidentifikasi potensi diri mereka dan meningkatkan keterampilan yang relevan untuk kemajuan karier di dalam organisasi. Proses ini mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman mengenai persyaratan untuk promosi atau tanggung jawab yang lebih besar. Pengembangan karier bertujuan untuk meningkatkan potensi karyawan,

mengembangkan aspek teoritis, serta menciptakan semangat yang sesuai dengan pelatihan dan kebutuhan kerja perusahaan. (Samsudin dalam Brandion & Lestariningsih, 2023), pengembangan karir sangat berpengaruh pada seseorang karyawan yang ditempatkan di perusahaan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang dibutuhkan pada saat tertentu.

Menurut Busro, (2020). Pengembangan karir suatu proses berkesinambungan yang di lalui setiap individu dalam melalui upaya upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang di sesuaikan dengan kondisi organisasi ketika kondisi organisasi besar maka peluang untuk mengembangkan karir akan semakain besar, dan sebaliknya kondisi organisasi pada perusahaan peluang kecil maka peluang untuk pengembangan karir akan semakin sulit.

Anshori, putro, dkk (2023) mendefinisikan perkembangan karir sebagai proses untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu guna mencapai tujuan karir mereka. Tujuan perkembangan kariri ini mencakup membantu individu mencapai tujuan pribadi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta membantu memenuhi tanggung jawab mereka.

Menurut Henry Simamora (2020) perkembangan karir pegawai adalah suatu proses yang melibatkan individu dan organisasi dalam merencanakan, mengelola, dan mengembangkan jalur karir secara sistematis dan terencana. Proses ini bertujuan untuk mencocokkan tujuan karir individu dengan kebutuhan organisasi, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan berkelanjutan.

Pengertian perkembangan karir menurut muhadi (2021), perkembangan karir sebagai proses yang terdiri dari dua sub proses utama yaitu:

1. Occupational choice (pilihan profesi/jabatan), proses individu dalam memilih profesi atau jabatan yang sesuai dengan minat dan kompetensinya
2. Organization choice (pilihan organisasi), proses individu dalam memilih organisasi yang sesuai dengan nilai dan tujuan karir nya.

Menurut M. Erik Purnomo (2024) perkembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya nilai peningkatan status dan kemampuan kerja individu dalam organisasi, yang dapat menjadi alasan untuk bertahan di dalam organisasi. Proses ini berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis pada masa mendatang.

2.1.4.2 Faktor-faktor Perkembangan Karir

Menurut Henry Simamora (2024) menekankan pentingnya dua faktor utama dalam perkembangan karir karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai kedua faktor tersebut :

1. Karakteristik individu

Faktor ini mencakup aspek-aspek pribadi yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang, antara lain

1. Keahlian teknis : kemampuan khusus yang dimiliki individu dalam bidang tertentu
2. Keahlian interaksi atau hubungan antar manusia : kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama dengan orang lain.
3. Keahlian konseptual: kemampuan untuk memahami dan mengelola ide-

ide abstrak serta strategi.

4. Pendidikan dan pengalaman kerja : latar belakang Pendidikan dan pengalaman professional yang dimiliki.

2. Karakteristik organisasi

Faktor ini berkaitan dengan elemen – elemen dalam organisasi yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan seperti:

1. Sumber daya : ketersediaan fasilitas dan dukungan yang disediakan organisasi.
2. Iklim kerja : lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung
3. Struktur organisasi : tata letak hierarki dalam organisasi yang mempengaruhi jalur karir.

2.1.4.3 Indikator Perkembangan Karir

Indikator perkembangan karir menurut Henry Simamora (2024) adalah:

1. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
2. Peluang perkembangan karir dalam perusahaan
3. Kejelasan rencana karir dalam jangka Panjang dan pendek
4. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
5. Menyebarkan informasi karir
6. Publikasi lowongan kerja
7. Pendidikan dan pelatihan

Indikator perkembangan karir menurut Handoko (2021):

1. Kesempatan promosi jabatan
2. Pengembangan kompetensi

3. Pengalaman kerja
4. Dukungan organisasi
5. Keadilan karir

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian terhadap penelitian sebelumnya diperlukan untuk memperkuat landasan teoritis dan empiris dalam suatu penelitian. Melalui penelaahan hasil penelitian terdahulu, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai hubungan antarvariabel yang telah diteliti serta temuan-temuan yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian-penelitian tersebut menjadi acuan dalam menyusun kerangka pemikiran dan mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Febyolla presilawati, & Shalhah, P. (2023) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar. Objek peniilian ini yaitu kompetensi, mmotivasi kerja, dan kepuasan kkerja terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T dimaksud untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian bedaasarkan uji simultan menunjukkan bahawaa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Darul Imarah

Aceh Besar. Sedangkan secara parsial menunjukan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kompetensi pada pegawai puskesmas darul imarah aceh sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu pegawai pada puskesmas Darul Imarah Aceh Besar memiliki motivasi kerja yang besar untuk meningkatkan kinerjanya misalnya fasilitas kerja lengkap, kondisi bekerja yang aman dan nyaman, kepala puskesmas memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dan juga pujian untuk pegawai yang menjlankan tugasnya dengan baik dan memuaskan.

Aprilia, N, Sasmita, J., & Suarman, S. (2019). Melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. citraciti Pasific Pekanbaru dengan motivasi sebagai variable interverning. Data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 103 pegawai PT.citraciti Pasific Pekanbaru dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program SPSS 21 for windows. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kopetensi memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja dan motifasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung, motivasi memiliki peran mediasi positif terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi memiliki peran mediasi positif pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Peningkatan efektivitas kompetensi dan komunikasi di rekomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan motivasi.

Syahputa, M. D., dan tanjung, H. (2020) berjudul pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan. Bertujuan untuk

menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun pelatihan penting namun dalam konteks ini, pelatihan tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022), berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LKM Denmark Sejahtera. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif, sedangkan pengembangan karir berkontribusi dalam meningkatkan rasa puas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kedua faktor ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didorong untuk berkembang dan memiliki kesempatan untuk kemajuan dalam karirnya, lebih cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Asmini, Andi Rahma Nur Alam, dan Amelia Putri (2022) analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada P Telkom Akses Area Shopeng, bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Populasi penelitian terdiri dari 11 orang karyawan, dan seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel melalui Teknik saturated sampling atau sampling jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sari, N., & Fadhilah, I. (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada perusahaan jasa perbankan swasta kota Bandung, Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Secara khusus, pengembangan karir menunjukkan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka, akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir) dan kinerja karyawan. Artinya, jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui ketiga faktor tersebut, maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memprioritaskan kebijakan yang memperhatikan pengembangan karir dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang akan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Kajian Pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar) (Febyolla Presilawati & Shalhah, P. 2023)	Kuantitatif	-kompetensi -Kinerja pegawai	-Lokasi penelitian - motivasi kerja - kepuasan kerja	Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas darul imarah aceh besaar. Sedaangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Citraciti Pasific (Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. 2019)	Analisis deskriptif	-Kompetensi -Kinerja pegawai	- Komunikasi -Motivasi sebagai variabel intervening -Lokasi penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, komunikasi, berpengaruh langsung secara signifikan

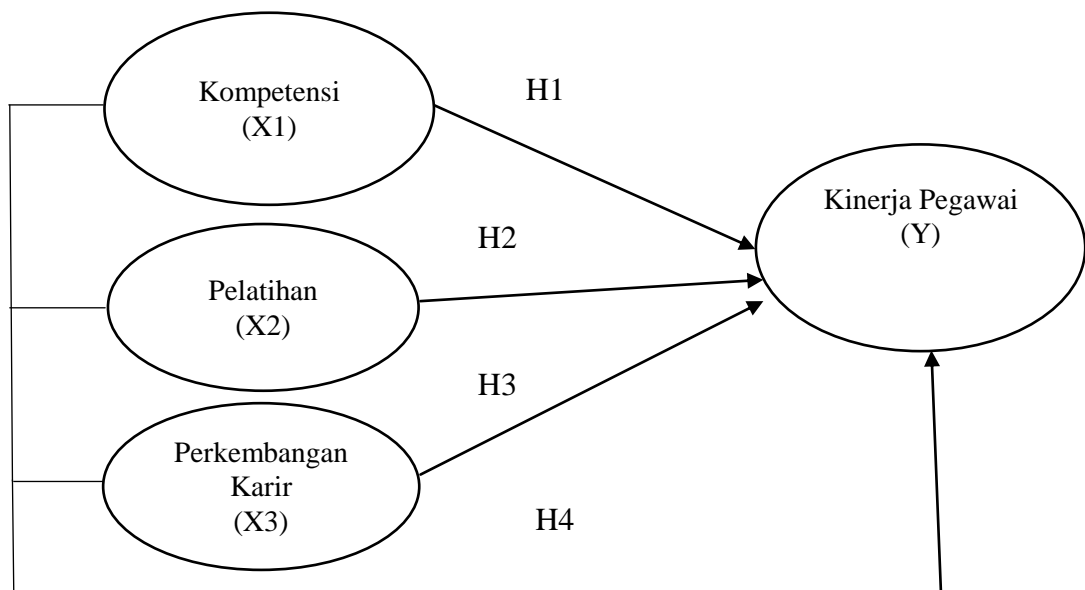
					<p>terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara tidak langsung, motivasi memiliki peran mediasi pada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Peningkatan efektivitas kompetensi dan komunikasi direkomendasikan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan motivasi</p>
3.	<p>pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (persero) kantor cabang kualanamu. (Syahputa, M. D., dan tanjung, H. 2020)</p>	<p>analisis regresi linear berganda</p>	<p>- Kinerja karyawan - Perkembangan karir -Pelatihan</p>	<p>- Lokasi penelitian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun pelatihan penting namun dalam konteks ini, pelatihan tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik dapat</p>

					meningkatkan motivasi kinerja karyawan
4.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Denmark sejahtera (Muna, N., & Isnowati, S. 2022)	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan - Perkembangan karir 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Motivasi - Lokasi penelitian 	Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT LKM Demak Sejahtera. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Area Soppeng (Asmini, Andi Rahma Nur Alam, dan Amelia Putri,	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi - Kinerja pegawai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi Penelitian 	Hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	2022)				
6.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Sari, N., & Fadhilah, I. 2021).	Kuantitatif	- Perkembangan karir - Kinerja karyawan	- Motivasi kerja - Disiplin kerja - Lokasi penelitian	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir menunjukkan pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitian sebelumnya (Ghozali 2021) yang dikembangkan oleh penulis (2025)

2.4 Hipotesis

Bedasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tengah.

H2 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tengah.

H3 : Diduga perkembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tengah.

H4 : Diduga kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independent meliputi kompetensi, pelatihan dan perkembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tengah.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *SPSS Statistics 26* untuk menganalisis hubungan antar variabel secara simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu dalam penelitian menggunakan studi Data time series adalah Data yang dikumpulkan beberapa kali dalam interval waktu yang relatif sama, menggunakan instrument yang sama dan objek yang sama. Data yang berbentuk times series bila dilihat dari segi jenisnya dapat berupa data kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Agst	Sep	Oct	Nov	Dec	Jan	Feb
		2025	2025	2025	2025	2025	2026	2026
1	Pengajuan Judul Proposal							
2	Survei Awal							
3	Penyusunan Proposal							
4	Bimbingan Proposal Skripsi							
5	Seminar Proposal							
6	Pelaksanaan Penelitian							
7	Pengelolaan Data							
8	Sidang							

3.1.4 Unit Analisis

Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari sejumlah pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia yang dipilih sebagai sampel penelitian. Sampel ini mewakili populasi penelitian secara proposional sehingga memungkinkan untuk memberikan gambaran yang valid mengenai pengaruh kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari suatu kelompok yang menjadi perhatian peneliti, dan dari mana data yang diperoleh (sugiyono, 2020). Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tengah sebanyak 48 orang pegawai.

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampel yang artinya bahwa semua populasi mempunyai kesempatan yang sama sebagai responden. yaitu seluruh populasi yang berjumlah 48 orang dijadikan responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS untuk menguji validitas, reliabilitas, serta pengaruh antar variabel penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Imaudduddin & Yulia Hairina (2023), menjelaskan bahwa Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan dalam memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. Teknik ini dapat berupa observasi, wawancara, kuesioner, atau dokumentasi, yang dipilih sesuai dengan tujuan dan desain penelitian.

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, yaitu responden yang terlibat dalam penelitian. Pada riset kuantitatif pengambilan data dilakukan dengan menggunakan data primer yaitu yang diambil dari penyebaran kuesioner terhadap responden, dan penggunaan data sekunder yang dimana data berasal dari laporan yang dibuat sesuai dengan kebijakan regulasi, Lembaga, dan riset statistic (Savitri, 2023). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang terstruktur yang dirancang untuk memperoleh informasi kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tengah.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Persepsi	Kode
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sugiyono (2018)

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan, seperti laporan tahunan, buku, artikerl, jurnal, dokumen resmi, atau data yang diperoleh dari instansi tersebut.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi oprasional variabel adalah penjabaran atau penjelasan tentang cara mengukur atau mendefinisikan setiap variabel yang digunakan dalam

penelitian. Definisi ini bertujuan untuk memberikan kejelasan dan memudahkan dalam proses pengumpulan data serta analisis variabel yang diteliti. Dengan adanya definisi operasional, peneliti dapat memastikan bahwa variabel yang digunakan dapat diukur secara objektif dan konsisten sesuai dengan tujuan penelitian.

Bedasarkan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Perkembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Aceh Tengah “ maka variabel independent yaitu Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Perkembangan karir (X3), untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3.4
Tabel Operasional Variabel

Variabel dependen						
No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan
1	Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Presilawati, 2023)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu 4. Kerja sama antar pegawai 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan Presilawati (2023)	1-6	Likert	A1 – A4
Variabel Independen						
No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pernyataan

2	Kompetensi (X1)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. (Presilawati, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap Presilawati (2023)	1-3	Likert	B1 – B3
3	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah suatu proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimanan tenaga non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. (Sugiyono, 2019))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Materi 3. Metode 4. Evaluasi pelatihan 5. Fasilitas pelatihan Sugiyono (2019)	1-5	Likert	C1 – A5
4	Perkembangan karier (X3)	Perkembangan karir pegawai adalah suatu proses yang melibatkan individu dan organisasi dalam merencanakan, mengelola, dan mengembangkan jalur karir secara sistematis dan terencana. Proses ini bertujuan untuk mencocokkan tujuan karir individu dengan kebutuhan organisasi, sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan berkelanjutan. (henry simamora, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian minat 2. Jenjang karir 3. Rencana karir 4. Dukungan organisasi 5. Informasi karir 6. Frekuensi publikasi 7. Pendidikan dan pelatihan simamora (2024)	1-7	Likert	D1-D7

3.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah Teknik statistic yang digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel independent atau lebih terhadap satu variabel dependen. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana variabel-variabel independent secara bersama-sama dapat memprediksi atau menjelaskan variasi pada variabel dependen dimana:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Kompetensi
X_3	= Komunikasi
ϵ	= Error term

3.5 Pengujian Data

Pengujian data dilakukan untuk memastikan bahwa model analisis yang digunakan sesuai dengan asumsi dasar regresi, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara akurat.

3.5.1 Pengujian Validitas

Menurut Imam Ghozali (2021) uji validitas adalah untuk menentukan apakah suatu koesioner valid atau tidak. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan korelasi pearson yaitu cara mengambil keputusan uji validitas dalam penelitian ini yaitu : jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

3.5.2 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak dapat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Bila terdapat adjusted R^2 berarti nilai adjusted dianggap bernilai 0, (Ghozali 2018: 97).

3.5.3 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu koefisien menerapkan indikator dari variabel konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau andai jika jawabannya seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Teknik Cronbach Alpha (α). Suatu item dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$) (Ghozali, 2018).

3.5.4 Pengujian Asumsi Klasik

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal

atau mendekati normal (Ghozali, 2020:160). Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini dilakukan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian ini digunakan software SPSS versi 26. Terdapat dua metode dalam uji normalitas, antara lain:

1. Metode uji one sampel kalmogorov Smirnov

Menurut Ghozali,(2020:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan kalmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka data tidak berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka data berdistribusi normal.

2. Metode grafik

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik probability plot. Adapun menurut Ghozali (2020:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka metode regresi memenuhi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.5.4.2 Uji Multikolinieritas

Imam ghozali (2021) uji multikolonieritas adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas (independent) dalam model regresi.

Metode dalam uji multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai variabel inflkation faktor (VIF), apabila nilai VIF kurang dari 10 maka toleransi lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2021) uji heterokedastisitas menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melihat grafik plot yaitu :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik yang melebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji T

Menurut Ghozali (2018) uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terkait. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat signifikan atau keberartian setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) Adapun tingkat kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 H_0 ditolak , H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara

variabel kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai.

3.6.2 Uji F

Sugiyono (2019), menyatakan uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independent secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan dalam pengujian silmuntan adalah uji f atau disebut dengan Analysis of varian (ANOVA) untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut sebagai berikut.

1. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, atau $\text{sig} < 0,1$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, atau $\text{sig} > 0,1$ maka:

H_0 diterima , H_a ditolak, artinya tidak terdapat terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Perjalanan institusi yang kini kita kenal sebagai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah merupakan sebuah cerminan dari panjangnya sejarah tata kelola birokrasi di dataran tinggi Gayo.

Pada awalnya, jauh sebelum lembaga ini berdiri kokoh secara mandiri, urusan administrasi para abdi negara di Aceh Tengah masih menjadi bagian kecil dari kesibukan di Sekretariat Daerah. Kala itu, segala urusan mulai dari pencatatan data pegawai hingga urusan pangkat dikerjakan oleh sebuah unit kecil bernama Bagian Kepegawaian. Di masa ini, sistem yang berjalan masih sangat sederhana dan bersifat administratif-sentralistik, di mana peran daerah dalam menentukan nasib pegawainya masih sangat terbatas.

Perubahan mulai berembus seiring dengan lahirnya semangat Otonomi Daerah di akhir tahun 1990. Pemerintah menyadari bahwa untuk menggerakkan roda pemerintahan di daerah secara efektif, diperlukan sebuah lembaga khusus yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan lebih fokus. Maka, lahirlah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Aceh Tengah. Sejak saat itu, pengelolaan pegawai tidak lagi sekadar "menempel" pada Sekretariat Daerah, melainkan telah memiliki rumah tangga sendiri dengan wewenang yang lebih luas untuk mengatur pengangkatan, mutasi, hingga pemberhentian pegawai di

lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Tengah.

Memasuki tahun 2016, dunia birokrasi Indonesia mengalami reformasi besar-besaran melalui penataan perangkat daerah secara nasional. Momentum ini menjadi titik balik bagi institusi untuk bersaing menjadi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Perubahan nama ini membawa filosofi baru: bahwa seorang pegawai bukan sekadar angka atau berkas administrasi, melainkan aset berharga yang harus dikembangkan potensinya. Kini, kantor BKPSDM yang berdiri di Takengon tersebut tidak hanya menjadi pusat urusan surat-menyurat kepegawaian. Dan bertransformasi menjadi pusat pengembangan bakat, tempat di mana pendidikan dan pelatihan (Diklat) dirancang, serta menjadi garda terdepan dalam proses seleksi aparatur sipil negara yang lebih modern dan transparan. Dari sebuah unit administrasi kecil, kini BKPSDM telah tumbuh menjadi jantung penggerak bagi profesionalisme ASN demi memajukan pelayanan publik di Bumi Gayo.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah

Dalam melakukan operasionalnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah menetapkan visi yaitu “Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintah yang bersih adil dan melayani” Visi tersebut tertuang dalam misi sebagai berikut:

1. Reformasi birokrasi menuju pemerintahan yang bersih dan melayani.

2. Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam secara kaffah dan budaya Aceh.
3. Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian berdasarkan Mou Helsinki.
4. Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat regional, nasional dan internasional;
5. Mewujudkan akses dan pelayanan kesehatan dan kesejahteraan sosial secara terintegrasi dan berkualitas;
6. Mewujudkan kedaulatan dan ketahanan pangan;
7. Menyediakan sumber energi listrik yang bersih dan terbarukan;
8. Membangun dan mengembangkan sentra-sentra produksi, industri dan industri kreatif yang kompetitif;
9. Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip evidence based planning yang efektif, efisien dan berkelanjutan;
10. Pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur terintegrasi, dan lingkungan berkelanjutan.

4.2 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	22	45,8
2.	Wanita	26	54,2
Jumlah		48	100 %

Gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini merupakan hal yang penting untuk memberikan konteks terhadap data yang diperoleh di lapangan. Karakteristik responden pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah dalam penelitian ini dilihat berdasarkan aspek jenis kelamin untuk memahami komposisi aparatur yang menjadi subjek penelitian.

Berdasarkan data yang terkumpul, terlihat bahwa responden pria berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar 45,8%. Di sisi lain, responden wanita memiliki jumlah yang sedikit lebih banyak, yakni sebanyak 26 orang dengan persentase mencapai 54,2%. Secara keseluruhan, total responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 Tahun	2	4,2
2.	26 - 35 Tahun	15	31,3
3.	36 - 45 Tahun	18	37,5
4.	45> Tahun	13	27,1
Jumlah		48	100 %

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur karakteristik responden dalam penelitian ini juga ditinjau berdasarkan kelompok usia untuk memberikan gambaran mengenai struktur umur pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Berdasarkan data yang diperoleh, responden dengan usia di bawah 25 tahun merupakan kelompok terkecil dengan jumlah hanya 2 orang atau sebesar 4,2%. Sementara itu, kelompok usia 26 hingga 35 tahun memiliki jumlah yang cukup signifikan, yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 31,3%.

Proporsi terbesar dalam penelitian ini ditempati oleh responden yang berada pada rentang usia 36 hingga 45 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau

mencapai 37,5%. Adapun untuk kelompok usia di atas 45 tahun, tercatat sebanyak 13 responden dengan persentase sebesar 27,1%.

Tabel 4.3
Jenis Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	10	20,8
2.	6 - 10 Tahun	14	29,2
3.	11 - 15 Tahun	24	50
Jumlah		48	100 %

Tinjauan terhadap masa kerja responden dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman dan lamanya pengabdian para pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Berdasarkan data yang terkumpul, responden dengan masa kerja baru atau di bawah 5 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 20,8%. Selanjutnya, kelompok responden dengan masa kerja antara 6 hingga 10 tahun yakni sebanyak 14 orang atau mencapai 29,2%. Sementara itu, untuk kelompok pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih senior, dengan masa kerja 11 hingga 15 tahun di mana kelompok berjumlah 24 orang dengan persentase yang sebesar 50%.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	4	8,3
2.	Diploma III	6	12,5
3.	Sarjana (S1)	32	66,7
4.	Pascasarjana (S2-S3)	6	12,5
Jumlah		48	100 %

Tingkat pendidikan merupakan indikator penting dalam menggambarkan kualitas sumber daya manusia dan kompetensi profesional para pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Berdasarkan data penelitian, responden dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 4 orang atau sebesar 8,3%. Sementara itu, responden dengan kualifikasi pendidikan Diploma III (D-III) berjumlah 6 orang dengan persentase 12,5%.

Dominasi yang sangat signifikan terlihat pada kelompok responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 32 orang atau mencapai 66,7%. Adapun untuk jenjang pendidikan tertinggi, yaitu Pascasarjana (S2/S3), tercatat sebanyak 6 responden atau sebesar 12,5%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan professional dalam bekerja.	0	0	2	4,2	3	6,3	29	60,4	14	29,2	4,15
2	Saya mampu meningkatkan kuantitas pekerjaan yang saya selesaikan setiap harinya.	0	0	2	4,2	2	4,2	38	79,2	6	12,5	4,00
3	Saya selalu	1	2,1	1	2,1	5	10,4	26	54,2	15	31,3	4,10

	menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.											
4	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.	1	2,1	1	2,1	2	4,2	31	64,6	13	27,1	4,13
5	Saya selalu memperhatikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	2	4,2	2	4,2	29	60,4	15	31,3	4,19
6	Saya merasa pengawasan dari atasan membantu saya meningkatkan kinerja.	0	0	4	8,3	1	2,1	28	58,3	15	31,3	4,13
Rerata												4,12

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah secara keseluruhan dinilai sangat baik dengan skor rerata mencapai 4,12. Capaian tertinggi terlihat pada aspek efisiensi penggunaan sumber daya dengan nilai mean 4,19, di mana mayoritas pegawai (60,4%) setuju bahwa mereka sangat memperhatikan penggunaan sumber daya dalam menuntaskan pekerjaan. Selain itu, kualitas dan profesionalisme kerja juga menunjukkan hasil positif dengan skor 4,15, yang mencerminkan dedikasi tinggi para aparatur di instansi tersebut.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kompetensi

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Kompetensi

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.	2	2,1	6	12,5	2	4,2	28	58,3	11	22,9	3,88
2	Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.	2	2,1	4	8,3			27	56,3	16	33,3	4,10
3	Saya selalu berusaha bersikap profesional dalam setiap situasi kerja.	0	0	5	10,4	1	2,1	31	64,6	11	22,9	4,00
Rerata												3,99

Hasil penelitian terhadap variabel kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah menunjukkan kategori yang baik dengan perolehan skor rerata sebesar 3,99. Secara mendalam, aspek keterampilan teknis menjadi poin dengan nilai tertinggi, yakni 4,10, di mana sebanyak 56,3% responden menyatakan setuju dan 33,3% sangat setuju bahwa mereka memiliki kemampuan teknis yang memadai untuk menuntaskan pekerjaan sehari-hari.

4.3.3 Deskripsi Variabel Pelatihan

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Pelatihan

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instruktur mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami	0	0	3	6,3	1	2,1	15	31,1	29	60,4	4,46
2	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	1	2,1	1	2,1	4	8,3	16	33,3	26	54,2	4,35
3	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya dalam memahami materi	0	0	3	6,3	3	6,3	17	35,4	25	52,1	4,33
4	Evaluasi pelatihan membantu saya mengetahui tingkat pemahaman saya terhadap materi.	1	2,1	1	2,1	3	6,3	19	39,6	24	50,0	4,33
5	Fasilitas yang disediakan selama pelatihan mendukung kelancaran proses belajar.	0	0	2	4,2	3	6,3	21	43,8	22	45,8	4,31
Rerata												4,36

Berdasarkan hasil analisis data, variabel pelatihan di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah mendapatkan respon yang sangat positif dengan perolehan nilai rerata keseluruhan sebesar 4,36. Angka ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan dinilai sangat efektif dalam mendukung pengembangan kemampuan pegawai. Skor tertinggi tercatat pada aspek kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi, yakni sebesar 4,46, di mana mayoritas responden (60,4%) menyatakan sangat setuju bahwa instruktur mampu menyajikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.

4.3.4 Deskripsi Variabel Perkembangan Karir

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Perkembangan Karir

No	Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.	1	2,1	1	2,1	3	6,3	21	43,8	22	45,8	4,29
2	instansi memberikan peluang yang jelas untuk perkembangan karir saya	0	0	2	4,2	3	6,3	25	52,1	18	37,5	4,23
3	Saya memahami rencana karir saya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.	1	2,1	2	4,2	2	4,2	28	58,3	15	31,3	4,13
4	Perencanaan	0	0	3	6,3	2	4,2	27	56,3	15	31,3	4,06

	karir di instansi sudah terintegrasi dengan perencanaan sumber daya manusia.											
5	instansi secara terbuka menyebarkan informasi terkait jalur dan peluang karir kepada pegawai.	1	2,1	2	4,2	1	2,1	32	66,7	12	25,0	4,08
6	Instansi secara rutin dan transparan mempublikasikan lowongan kerja yang tersedia	0	0	2	4,2	2	4,2	22	45,8	22	45,8	4,33
7	Instansi menyediakan pendidikan dan pelatihan yang mendukung pengembangan karir pegawai.	0	0	2	4,2	2	4,2	26	54,2	18	37,5	4,25
Rerata												4,20

Analisis terhadap variabel perkembangan karir di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah menunjukkan hasil yang sangat positif dengan perolehan rerata keseluruhan sebesar 4,20. Capaian tertinggi pada variabel ini terdapat pada aspek publikasi lowongan kerja secara rutin dan transparan yang memperoleh skor 4,33, diikuti dengan kesesuaian pekerjaan terhadap minat dan keahlian pegawai dengan nilai mean 4,29. Hal ini mengindikasikan bahwa para pegawai merasa pekerjaan

mereka saat ini sudah sejalan dengan kompetensi yang dimiliki dan didukung oleh sistem keterbukaan informasi di internal instansi.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas

No. Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r (N=48)	Keterangan
1	A1	Kinerja Pegawai (Y)	0,802	0,284	Valid
2	A2		0,850	0,284	Valid
3	A3		0,889	0,284	Valid
4	A4		0,840	0,284	Valid
5	A5		0,861	0,284	Valid
6	A6		0,722	0,284	Valid
7	B1	Kompetensi (X1)	0,877	0,284	Valid
8	B2		0,851	0,284	Valid
9	B3		0,811	0,284	Valid
10	C1	Pelatihan (X2)	0,853	0,284	Valid
11	C2		0,914	0,284	Valid
12	C3		0,889	0,284	Valid
13	C4		0,896	0,284	Valid
14	C5		0,895	0,284	Valid
15	E1	Perkembangan karir (X3)	0,826	0,284	Valid
16	E2		0,768	0,284	Valid
17	E3		0,868	0,284	Valid
18	E4		0,810	0,284	Valid
19	E5		0,888	0,284	Valid
20	E6		0,685	0,284	Valid
21	E7		0,666	0,284	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk keempat variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,284. Pada variabel Kinerja Pegawai (Y), enam butir pernyataan memiliki korelasi yang kuat dengan

nilai tertinggi mencapai 0,889. Demikian pula pada variabel Kompetensi (X1) dan Pelatihan (X2), seluruh itemnya terbukti valid dengan nilai korelasi yang sangat tinggi, bahkan menyentuh angka 0,914 pada item C2. Untuk variabel Perkembangan Karir (X3), tujuh butir pernyataan yang diuji juga menunjukkan hasil yang melampaui nilai kritis minimum. Meskipun terdapat variasi nilai koefisien korelasi, seluruh butir pernyataan yang berjumlah 21 item dinyatakan valid. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah ini memiliki ketepatan yang tinggi dan layak digunakan untuk analisis data tahap selanjutnya.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel.4.10

Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Kehandalan
Kinerja Pegawai (Y)	0,903	0,60	<i>Reliable</i>
Kompetensi (X1)	0,802	0,60	<i>Reliable</i>
Pelatihan (X2)	0,934	0,60	<i>Reliable</i>
Perkembangan karir (X3)	0,899	0,60	<i>Reliable</i>

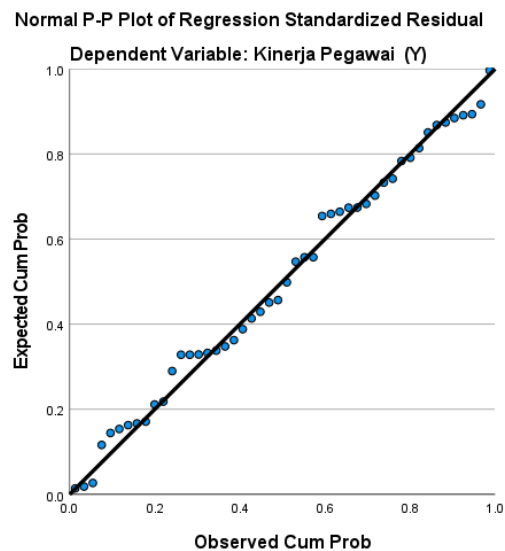
Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang jauh melampaui angka kriteria 0,60. Variabel Pelatihan menunjukkan tingkat kehandalan tertinggi dengan nilai 0,934, diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,903, dan variabel Perkembangan Karir sebesar 0,899. Sementara itu, variabel Kompetensi juga menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai 0,802.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1

Uji Normalitas



Pada gambar grafik normal P-P Plot diatas menunjukkan bahwasanya data observasi untuk kinerja pegawai dengan jumlah data sebanyak 48 menunjukkan bahwa seluruhnya tersebar disekitar atau pada garis diagonal distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, jika data mengikuti atau mendekati garis diagonal, maka asumsi normalitas terpenuhi, sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11

Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,481	2.079	Non multikolineritas
Pelatihan (X2)	0,512	1.951	Non multikolineritas

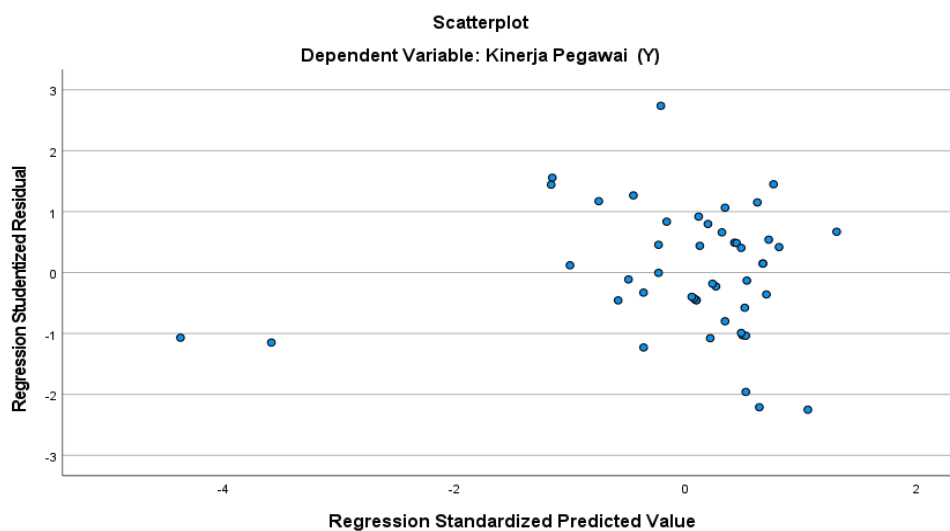
Perkembangan karir (X3)	0,428	2.334	Non multikolinieritas
-------------------------	-------	-------	-----------------------

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel di atas, terlihat bahwa ketiga variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* yang jauh di atas 0,10, yaitu Kompetensi sebesar 0,481, Pelatihan sebesar 0,512, dan Perkembangan Karir sebesar 0,428. Sejalan dengan hal tersebut, nilai VIF untuk ketiga variabel juga berada di bawah angka 10, dengan nilai tertinggi hanya sebesar 2,334 pada variabel Perkembangan Karir.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, corong, atau pola teratur lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	0,739	0,378		0,057
	Kompetensi (X1)	0,207	0,100	0,264	0,044
	Pelatihan (X2)	0,220	0,100	0,271	0,033
	Perkembangan karir (X3)	0,377	0,132	0,385	0,006

Berdasarkan tabel koefisien, ditemukan bahwa ketiga variabel (Kompetensi, Pelatihan, dan Perkembangan Karir) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompetensi, pelatihan, dan jenjang karir yang diberikan, maka kinerja pegawai di BKPSDM Aceh Tengah akan semakin meningkat.

Secara spesifik, Perkembangan Karir merupakan faktor yang paling kuat dalam mendongkrak kinerja dengan koefisien sebesar 0,377. Hal ini diikuti oleh variabel Pelatihan (0,220) dan Kompetensi (0,207). Selain itu, nilai signifikansi untuk ketiga variabel tersebut semuanya berada di bawah 0,05, yang berarti pengaruhnya nyata dan bukan kebetulan.

4.5.2 Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Tabel 4.13
Koefisien Kolerasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,812	0,659	0,636	0,36651

Dari tabel *Model Summary*, nilai Adjusted R Square sebesar 0,636 menunjukkan bahwa gabungan dari kompetensi, pelatihan, dan karir mampu menjelaskan 63,6% dari perubahan kinerja pegawai. Sementara itu, sisa pengaruhnya sebesar 36,4% berasal dari faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain- lain. Secara keseluruhan, hubungan antar variabel ini termasuk dalam kategori sangat kuat karena nilai korelasi (R) mencapai 0,812.

4.6 Pembuktian Hipotesis

4.6.1 Uji t (Parsial)

Tabel 4.14

Uji t (Parsial)

	Model	t Hitung	t-Tabel	Sig.
1	(Constant)	1,954	1,677	0,057
	Kompetensi (X1)	2,078	1,677	0,044
	Pelatihan (X2)	2,208	1,677	0,033
	Perkembangan karir (X3)	2,867	1,677	0,006

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung terhadap sebesar 1,677 pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2,078 dengan nilai signifikansi 0,044, yang berarti kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama ditunjukkan oleh variabel Pelatihan (X2) dengan perolehan thitung sebesar 2,208 dan nilai signifikansi 0,033, sehingga variabel ini terbukti memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kinerja secara mandiri. Sementara itu, variabel Perkembangan

Karir (X3) menunjukkan pengaruh yang paling kuat di antara variabel lainnya dengan nilai thitung mencapai 2,867 dan tingkat signifikansi yang sangat kecil yaitu 0,006.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.15

Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,432	3	3,811	28,368	0.000
	Residual	5,910	44	44		
	Total	17,342	47	47		

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Perkembangan Karir (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,368 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah.

4.7 Pembahasan

4.7.3 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan perkembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. Hal

ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 28,368 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi yang dimiliki pegawai, pelaksanaan pelatihan yang efektif, serta adanya perkembangan karir yang jelas. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pegawai, semakin tepat pelatihan yang diberikan, dan semakin jelas perkembangan karir, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga ketiga variabel tersebut perlu menjadi fokus utama dalam kebijakan manajemen kepegawaian.

Implikasi pertama, terkait kompetensi pegawai, menunjukkan bahwa pegawai dengan pengetahuan, keahlian, dan sikap kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, penempatan pegawai perlu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, serta didukung dengan pembinaan kompetensi secara berkelanjutan.

Implikasi kedua, berkaitan dengan pelatihan, menunjukkan bahwa program pelatihan yang terencana dan sesuai kebutuhan jabatan mampu meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan perlu dilaksanakan secara berkesinambungan, tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan non-teknis seperti komunikasi dan kerja sama tim.

Implikasi ketiga, berkaitan dengan perkembangan karir, menegaskan bahwa kejelasan jenjang dan kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah perlu menerapkan sistem pengembangan karir yang transparan, objektif, dan sistematis agar pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi, pelatihan, dan perkembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori-teori kinerja dan pengembangan SDM yang menekankan bahwa peningkatan kualitas individu melalui penguatan kompetensi, pelatihan yang efektif, serta sistem karir yang jelas akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah dalam merumuskan kebijakan kepegawaian, khususnya dalam: Menyusun strategi peningkatan kompetensi pegawai, Merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, Mengembangkan sistem karir yang adil dan transparan. Penerapan kebijakan yang berorientasi pada ketiga aspek tersebut diharapkan mampu menciptakan pegawai

yang profesional, berkualitas, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Perkembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai.
2. Pelatihan, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Hal ini membuktikan bahwa program pelatihan yang efektif melalui instruktur dan metode yang tepat mampu mendongkrak produktivitas pegawai.
3. Perkembangan Karir, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Variabel ini menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, yang berarti transparansi jalur karir sangat memotivasi pegawai dalam bekerja.
4. Kompetensi, Pelatihan, dan Perkembangan Karir, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah. Artinya, sinergi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama

memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (BKPSDM Kabupaten Aceh Tengah) Mengingat Perkembangan Karir merupakan variabel yang paling dominan, diharapkan instansi tetap mempertahankan dan meningkatkan transparansi mengenai jalur serta peluang karir. Hal ini bisa dilakukan dengan sosialisasi rutin mengenai kriteria promosi dan publikasi lowongan jabatan secara lebih terbuka agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga.
2. Peningkatan Kompetensi dan Pelatihan Instansi disarankan untuk terus memperbarui materi pelatihan agar selalu relevan dengan perkembangan teknologi dan regulasi terbaru. Selain itu, pengembangan kompetensi sebaiknya difokuskan pada keterampilan teknis yang spesifik dibutuhkan oleh masing-masing bidang kerja guna meminimalisir kendala dalam penyelesaian tugas harian.

Bagi Peneliti Selanjutnya Mengingat nilai *Adjusted R Square* adalah 63,6%, terdapat 36,4% faktor lain yang mempengaruhi kinerja namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti beban kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, guna memperkaya wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, putro, dkk. (2023) perkembangan karir: pengertian, manfaat, dan jenis jenis Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Citraciti pacific pekanbaru dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 11(4), 742-753
- Asmini, A., Alam, A. R. N., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17-24.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Deysi, D. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry*, 2(1), 9-21.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. F., Utami, S., Laely, N., & Marwanto At-Tadbir, I. G. G. H. (2024). *Analysis of the Influence of Prior Experience & Product Knowledge on the Decision to Make Brand Switching Mediated by Satisfaction in Purchasing Adventure Motorcycles*. At-Tadbir: *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 176-188.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerjanterhadap kinerja. *Jurnal sekretari dan manajemen*, 5(1), 16-23
- Intan, H., Haedar., Sari R.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1761 1771.
- Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Indonesia*, 3(6), 658-664.
- Khatimah, A. K., Hamzah, D., & Pono, M. (2020). The Effect of Competence and Work Environment on Employees' Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable in PT. Sermani Steel Makassar. *Global Scientific Journals*, 8(12), 1-14.

- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 123-135
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 45-53.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, S., & Lestari, D. (2020). Kinerja Dipengaruhi Komitmen Dan Dampaknya Terhadap Promosi Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 61-75.
- Muhadi.(2021) perkembangan karir : pengertian, tujuan, indikator, tahapan, dsb. Serupa.Id
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Noe, R. A. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In S. P. Siagian & R. S. Siahaan (Eds.), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 123-145). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Wawasan Pembangunan*, 6(1), 1-15.
- Presilawati, F., Febyolla, P., & Shalhah, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar). *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 13(1), 11-18.
- Purnomo, M.E. (2024) pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan biro humas kementerian ketenagakerjaan RI tahun 2024.
- Sari, Intan Pramitha, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank saat pandemi COVID-19." *Bisma: Jurnal Manajemen* 8.2 (2022): 311-320. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sihombing, J., & Verawati, V. (2020). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Simamora, Henry. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 4. Jakarta: PT. bilal pustaka
- Soeprihanto, J. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2016). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuriansyah, S., & Chaerunnisah, R. (2020). Penilaian Kinerja: Evaluasi Sistematis Berdasarkan Indikator Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 123- 130.
- Utami, S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MARGIN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1- 15
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yasin, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science*, 1(2), 24-36.
- Zaurah, U., Irina P., Abdulrahim, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education* 1(1), 36-44.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PERKEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN ACEH TENGAH

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sudara Responden

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

A. Demografi Responden

1. Nama : (Boleh diisi boleh tidak)
2. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
3. Usia : <25 Tahun
 26-35 Tahun
 36-45 Tahun
 >45 Tahun
4. Masa kerja : <5 Tahun
 6-10 Tahun
 11-15 Tahun
5. Pendidikan : SMA
 Diploma (D3)
 Sarjana (S1)
 Pasca Sarjana (S2-S3)

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik dan professional dalam bekerja.					
2	Saya mampu meningkatkan kuantitas pekerjaan yang saya selesaikan setiap harinya.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.					
4	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.					
5	Saya selalu memperhatikan efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya merasa pengawasan dari atasan membantu saya meningkatkan kinerja.					

B. Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.					
2	Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya menunjukkan etika kerja yang profesional dalam setiap aktivitas pekerjaan.					

C. Pelatihan (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Instruktur mampu menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami					
2	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
3	Metode pelatihan yang digunakan memudahkan saya dalam mencapai materi					
4	Evaluasi pelatihan membantu saya mengetahui tingkat pemahaman saya terhadap materi					
5	Fasilitas yang disediakan selama pelatihan mendukung kelancaran proses belajar					

D. Perkembangan karir (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan keahlian yang saya miliki.					
2	instansi memberikan peluang yang jelas untuk perkembangan karir saya					
3	Saya memahami rencana karir saya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.					
4	Perencanaan karir di instansi sudah terintegrasi dengan perencanaan sumber daya manusia.					
5	instansi secara terbuka menyebarkan informasi terkait jalur dan peluang karir kepada pegawai.					
6	Instansi secara rutin dan transparan mempublikasikan lowongan kerja yang tersedia					
7	Instansi menyediakan pendidikan dan pelatihan yang mendukung pengembangan karir pegawai.					

Lampiran 1 Data Tabulasi

NO	KARAKTERISTIK RESPONDEN				Kinerja Pegawai (Y)						Kompetensi (X1)				Pelatihan (X2)					Pembangunan Karir (X3)										
	J K	U	M K	P	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	MEAN	X 1	X 2	X 3	MEAN	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	MEAN	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	MEAN	
1	1	2	3	1	5	4	4	5	5	4	4.5	5	5	4	4.66667	5	5	5	5	4	4.8	3	4	4	4	4	5	5	4.14286	
2	2	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	1	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3.83333	4	5	2	3.66667	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	4.71429	
4	1	3	3	1	5	4	4	5	5	4	4.5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4.71429	
5	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4.4	4	4	4	4	4	5	5	4.28571	
6	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4.16667	5	4	4	4.33333	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
7	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4.2	4	5	5	5	4	4	4	4.42857	
8	1	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3.66667	2	4	4	3.33333	4	3	3	4	4	3.6	4	3	3	3	3	5	5	3.71429	
9	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	5	5	3.42857	
10	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	1	3	1	1	4	4	5	5	5	5	4.66667	5	4	4	4.33333	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.71429
12	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4.5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.71429	
13	2	2	2	3	5	4	5	5	5	2	4.33333	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.2	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	1	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4.5	4	5	4	4.33333	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4.28571
15	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.33333	5	4	5	4	5	4.6	4	4	5	5	5	5	4	4.57143	
16	1	2	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4.33333	5	4	5	4	5	4.6	5	4	4	4	4	4	3	4	
17	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3.83333	5	4	5	4.66667	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4.85714	
18	2	4	1	3	4	5	5	5	5	5	4.83333	5	5	4	4.66667	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4.28571	
19	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.14286	
20	1	4	2	3	5	4	5	4	5	5	4.66667	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4.28571
21	1	4	1	3	2	2	1	1	2	2	1.66667	1	1	2	1.33333	2	1	2	1	2	1.6	1	2	1	2	1	2	2	1.57143	
22	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3.66667	4	5	4	4.33333	5	4	5	4	5	4.6	5	5	4	4	4	5	5	4.57143	
23	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	1	1	2	3	4	4	5	5	5	5	4.66667	4	5	4	4.33333	5	5	5	5	4	4.8	5	5	5	5	4	5	4	4.71429	
25	1	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4.16667	4	4	5	4.33333	4	4	4	4	5	4.2	4	5	4	4	4	5	5	4.42857	
26	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4.28571	
27	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.2	4	4	5	5	5	4	4	4.42857	
28	1	2	1	3	4	4	4	5	4	5	4.33333	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
29	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4.16667	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4.83333	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4.28571	
31	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.33333	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4.28571
32	1	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4.57143
33	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4.16667	5	4	5	4.66667	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4.14286
34	1	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4.33333	4	5	4	4.33333	4	4	4	4	3	3.8	4	3	4	5	4	5	4	4.14286	
35	1	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4.16667	2	4	5	3.66667	4	3	4	3	4	3.6	4	3	4	4	4	4	4	3.85714	
36	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3.83333	3	4	3	3.33333	5	4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4.14286	
37	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4.33333	5	4	4	4.33333	4	3	3	4	3	3.4	3	5	4	4	4	4	4	4	

Lampiran 2 Data Output SPSS

Presentasi Data Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	22	45.8	45.8	45.8
	Wanita	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	2	4.2	4.2	4.2
	26 - 35 Tahun	15	31.3	31.3	35.4
	36 - 45 Tahun	18	37.5	37.5	72.9
	> 45 Tahun	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	10	20.8	20.8	20.8
	6 - 10 Tahun	14	29.2	29.2	50.0
	11 - 15 Tahun	12	25.0	25.0	75.0
	> 15 Tahun	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA / Sederajat	4	8.3	8.3	8.3
	Diploma (D3)	6	12.5	12.5	20.8
	Sarjana (S1)	32	66.7	66.7	87.5
	Pasca Sarjana (S2-S3)	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frekuensi Varibel Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	3	6.3	6.3	10.4
	4.00	29	60.4	60.4	70.8
	5.00	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	38	79.2	79.2	87.5
	5.00	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	5	10.4	10.4	14.6
	4.00	26	54.2	54.2	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	31	64.6	64.6	72.9
	5.00	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	29	60.4	60.4	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	1	2.1	2.1	10.4
	4.00	28	58.3	58.3	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frekuensi Varibel Kompetensi (X1)**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	6	12.5	12.5	14.6
	3.00	2	4.2	4.2	18.8
	4.00	28	58.3	58.3	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	4	8.3	8.3	10.4
	4.00	27	56.3	56.3	66.7
	5.00	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.4	10.4	10.4
	3.00	1	2.1	2.1	12.5
	4.00	31	64.6	64.6	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frekuensi Varibel Pelatihan (X2)**C1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	1	2.1	2.1	8.3
	4.00	15	31.3	31.3	39.6
	5.00	29	60.4	60.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	4	8.3	8.3	12.5
	4.00	16	33.3	33.3	45.8
	5.00	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	3	6.3	6.3	12.5
	4.00	17	35.4	35.4	47.9
	5.00	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	3	6.3	6.3	10.4
	4.00	19	39.6	39.6	50.0
	5.00	24	50.0	50.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	3	6.3	6.3	10.4
	4.00	21	43.8	43.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Frekuensi Varibel Pengembangan Karir (X3)**E1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	1	2.1	2.1	4.2
	3.00	3	6.3	6.3	10.4
	4.00	21	43.8	43.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

E2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	3	6.3	6.3	10.4
	4.00	25	52.1	52.1	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

E3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	2	4.2	4.2	6.3
	3.00	2	4.2	4.2	10.4
	4.00	28	58.3	58.3	68.8
	5.00	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

E4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	2	4.2	4.2	10.4
	4.00	27	56.3	56.3	66.7
	5.00	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

E5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.1	2.1	2.1
	2.00	2	4.2	4.2	6.3
	3.00	1	2.1	2.1	8.3
	4.00	32	66.7	66.7	75.0
	5.00	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

E6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	22	45.8	45.8	54.2
	5.00	22	45.8	45.8	100.0
Total		48	100.0	100.0	

E7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.2	4.2	4.2
	3.00	2	4.2	4.2	8.3
	4.00	26	54.2	54.2	62.5
	5.00	18	37.5	37.5	100.0
Total		48	100.0	100.0	

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**Correlations**

		A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation	1	.664**	.726**	.592**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
A2	Pearson Correlation	.664**	1	.702**	.718**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48
A3	Pearson Correlation	.726**	.702**	1	.618**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48
A4	Pearson Correlation	.592**	.718**	.618**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48
A5	Pearson Correlation	.706**	.621**	.765**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48
A6	Pearson Correlation	.333*	.581**	.577**	.557**	.477**

	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.001
	N	48	48	48	48	48
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.802**	.850**	.889**	.842**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kompetensi (X1)

		Correlations			
		B1	B2	B3	Kompetensi (X1)
B1	Pearson Correlation	1	.622**	.578**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48
B2	Pearson Correlation	.622**	1	.528**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48
B3	Pearson Correlation	.578**	.528**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48
Kompetensi (X1)	Pearson Correlation	.877**	.851**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pelatihan (X2)

		Correlations					
		C1	C2	C3	C4	C5	Pelatiha
C1	Pearson Correlation	1	.646**	.711**	.711**	.736**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	
C2	Pearson Correlation	.646**	1	.791**	.875**	.732**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	
C3	Pearson Correlation	.711**	.791**	1	.654**	.798**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	

C4	Pearson Correlation	.711**	.875**	.654**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48	48
C5	Pearson Correlation	.736**	.732**	.798**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation	.853**	.914**	.889**	.896**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Pelatihan Pengembangan Karir (X3)

		Correlations			
		E1	E2	E3	E4
E1	Pearson Correlation	1	.660**	.663**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48
E2	Pearson Correlation	.660**	1	.594**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48
E3	Pearson Correlation	.663**	.594**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	48	48	48	48
E4	Pearson Correlation	.599**	.550**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48
E5	Pearson Correlation	.688**	.610**	.844**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48
E6	Pearson Correlation	.477**	.389**	.403**	.301*
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.005	.037
	N	48	48	48	48
E7	Pearson Correlation	.429**	.437**	.364*	.261
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.011	.073
	N	48	48	48	48
Pengembangan Karir (X3)	Pearson Correlation	.826**	.768**	.868**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000

N	48	48	48	48
---	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Dan Perkembangan Karir (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.903	.906	6

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.6875	13.283	3.64462	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.803	3

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.9792	5.383	2.32003	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.934	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.7917	13.998	3.74142	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.898	7

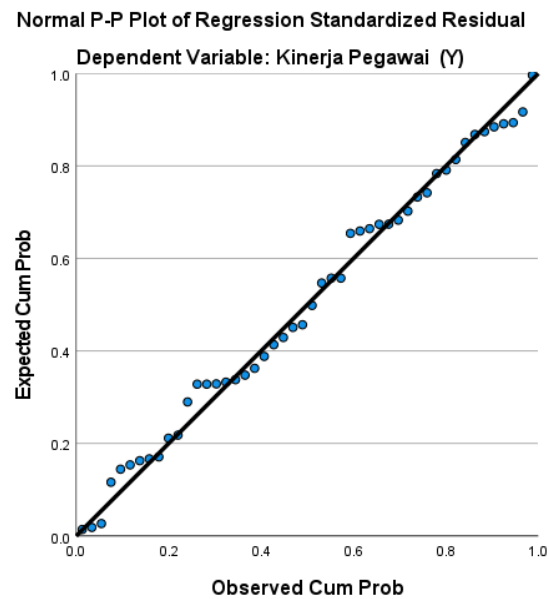
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.4792	18.893	4.34663	7

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.35461639	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.057	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.699	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.687
		Upper Bound	.711

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.
- Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.



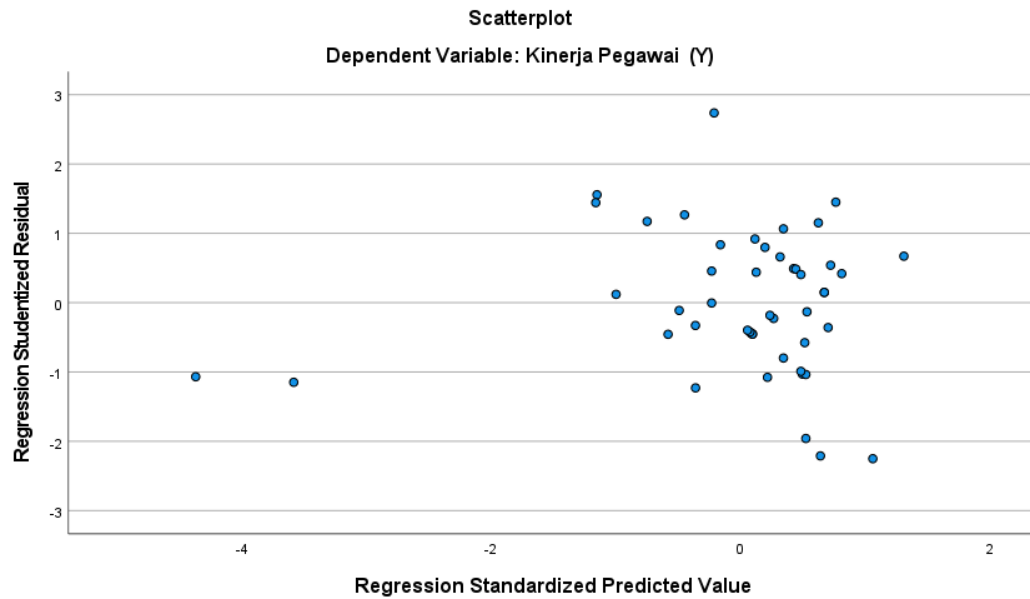
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	.481	2.079
	Pelatihan (X2)	.512	1.951
	Pengembangan Karir (X3)	.428	2.334

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.636	.36651

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Pelatihan (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.432	3	3.811	28.368	.000 ^b
	Residual	5.910	44	.134		
	Total	17.342	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Pelatihan (X2), Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.739	.378		1.954	.057
	Kompetensi (X1)	.207	.100	.264	2.078	.044
	Pelatihan (X2)	.220	.100	.271	2.208	.033
	Pengembangan Karir (X3)	.377	.132	.385	2.867	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Nilai t Tabel Pada Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680	94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679	95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679	96	2,628	2,277	1,985	1,661

Nilai F Tabel Pada 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

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

