

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEMAMPUAN
INDIVIDU DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD INSEMINASI BUATAN DINAS PERTANIAN
DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**AHMAD SY
2018.MM.2.1805**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEMAMPUAN
INDIVIDU DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD INSEMINASI BUATAN DINAS PERTANIAN
DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**AHMAD SY
2018.MM.2.1805**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEMAMPUAN
INDIVIDU DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPTD INSEMINASI BUATAN DINAS PERTANIAN
DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh:
AHMAD SY
NIM. 2018.MM.2.1805

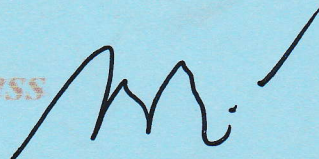
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 20 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si


Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEMAMPUAN INDIVIDU DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD INSEMINASI BUATAN DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Nama Mahasiswa : Ahmad SY
NIM : 2018MM21805
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Asri , S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Jalante, MM., M.Si
Tanggal Ujian : 20 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 156/SK/PPS/STIE-NI/XI/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa Ybs,



AHMAD SY

2018. MM. 2. 1805

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Manajemen Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S. A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, SE, M,Si selaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Orang Tua, istri, anak-anak saya dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan, semangat, perhatian dan pengertiannya selama kuliah sampai tahap penyusunan proposal hingga tesis ini selesai.

2. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
3. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
6. Ibu Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP selaku Dosen Penguji 1 dan Bapak Dr. Andi Jalante, MM., M.Si selaku Dosen Penguji 2, terima kasih atas koreksian, masukan dan bimbingan yang diberikan selama Seminar Proposal dan Seminar Hasil Penelitian terlaksana.
7. Bapak/Ibu Dosen dan staf yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Ahmad SY

ABSTRAK

Ahmad SY. 2021. Pengaruh Pengembangan Karier, Kemampuan Individu, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Apakah Pengembangan Karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar (2) Apakah kemampuan individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar (3) Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar (4) Apakah Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar (5) Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar?

Penelitian ini dilakukan pada Pada Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 36 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (Xi), berpengaruh positif tapi tidak signifikan ataupun terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu (X2), berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen (X3), berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (Xi), kemampuan individu (X2), dan komitmen (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Kemampuan Individ, Komitmen Kerja dan Kinerja pegawai



ABSTRACT

Ahmad SY. 2021. *The Effect of Career Development, Individual Ability, and Work Commitment on Employee Performance of UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency*, supervised by Muhammad Idris and Asri.

This study aims to analyze (1) whether Career Development has a partial effect on employee performance at the UPTD Artificial Insemination Office in Polewali Mandar Regency (2) Does individual ability have a partial effect on employee performance at the UPTD Office of Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency (3) Is commitment Work has a partial effect on employee performance at the UPTD Office of Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency (4) Does Career Development, Individual Ability and Work Commitments simultaneously affect the performance of employees at the UPTD Artificial Insemination Office, Polewali Mandar Regency (5) on the performance of employees at the UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency?

This research was conducted on the Employees of the UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, which is as many as 36 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially it shows that the Career Development variable (Xi) has a positive but not significant or significant effect on the Employee Performance of the UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency. Partially it shows that the individual ability variable (X2) has a negative effect on the Employee Performance of the UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency. Partially it shows that the commitment variable (X3) has a positive effect on the Employee Performance of the UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency. Simultaneously, it shows that the career development variable (Xi), individual ability (X2), and commitment (X3) have a positive and insignificant effect on the Employee Performance of the UPTD Artificial Insemination in Polewali Mandar Regency. Partially it shows that the commitment variable has a dominant effect on the performance of the UPTD Artificial Insemination staff in Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Career Development, Individual Ability, Work Commitment and Employee Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Indentitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji	iv
Kata Pengantar.....	v
Pernyataan Keaslian Tesis.....	viii
Abstak	ix
Abstract	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xv
Daftar Lampiran.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Pengertian Manajemen Karier	13
2.3. Kemampuan Individu	19
2.4. Komitmen Organisasi	25
2.5. Kinerja pegawai	31

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual	42
3.2. Hipotesis Penelitian	44
3.3. Definisi Operasional Variabel	45

BAB IV. METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian	47
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
4.3. Populasi dan Sampel	47
4.4. Skala dan Pengukuran Data	48
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	48
4.5.1. Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	49
4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>).....	50
4.6. Metode Pengumpulan Data	50
4.7. Teknik Analisa Data	51

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	69
5.1.1 Karakteristik Responden	49
5.1.2 Uji Kualitas Data.....	50
5.2 Pengujian Hipotesis.....	68
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian	74

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan.....	89
6.2. Saran-Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	57
3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	58
4.	Uji Validitas Variabel Manajemen Karier.....	60
5.	Uji Validitas Variabel kemampuan individu	61
6.	Uji Validitas Variabel komitmen	62
7.	Uji Validitas Variabel kinerja	63
8.	Uji Reabilitas	64
9.	Uji Multikolinieritas	67
10.	Hasil Regresi Berganda	69
11.	Hasil Uji F.....	71
12.	Hasil Uji Parsial	72
13.	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
	3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	44
	2. Uji Normalitas Data.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS
2. UJI RELIABILITAS
3. ANALISIS DESKRIPTIF
4. ASUMSI KLASIK
 - 1) *UJI NORMALITAS*
 - 2) *UJI HETEROKEDASTISITAS*
 3. *UJI MULTIKOLINERITAS*
5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
6. SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA
7. BUKTI PEMBAYARAN VALIDASI DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi pengembangan organisasi berfungsi sebagai motor penggerak jalannya organisasi yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Atas dasar itulah diperlukan pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier. Melalui kebijakan otonomi daerah yang ditandai dengan lahirnya Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang 32 tahun 2013, tentang Pemerintahan Daerah memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian.

Manajemen karier mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dimana dalam manajemen karier mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karier. Pengembangan SDM berbasis kemampuan individu, sangat diperlukan guna mewujudkan organisasi yang profesional.

Thoha (2014) menyatakan bahwa Manajemen Karirpegawai mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kemampuan individu. Sehingga Manajemen Karirerat hubungannya dengan kemampuan individu yang dimiliki

seseorang dalam menjalankan tugasnya. Atas dasar itulah diperlukannya pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier.

Dalam manajemen karier mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karier untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan pegawai berbasis kemampuan individu, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. manajemen karier pegawai harus mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kemampuan individu, sehingga Manajemen Karier erat hubungannya dengan kemampuan individu yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Jabatan Struktural Pegawai ditentukan bahwa kemampuan individu adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Seseorang akan bekerja secara berdayaguna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja.

Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhannya. Hal-hal yang perlu diperhatikan

dalam manajemen karier yaitu persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain manajemen karier harus berpegang kepada prinsip *the right man on the right place and the right man in the right job*. Artinya pimpinan organisasi harus mampu memilih orang-orang yang memiliki kemampuan individu yang sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab bagi pencapaian tugas pokok dan fungsi dari unit-unit dimana mereka akan ditempatkan.

Demi mencapai obyektifitas dan keadilan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural, diperlukan penerapan nilai-nilai impersonal, keterbukaan, profesional dan penetapan persyaratan jabatan yang terukur bagi pegawai maupun jabatan yang akan didudukinya.

Namun demikian, fenomena yang terjadi pada pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa untuk manajemen karier dalam penempatan pegawai dengan jabatan belum menunjukkan keserasian antara jabatan, latar belakang pendidikan, dan kemampuan individu. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia belum secara utuh memahami *job description* karena kurang fahamnya pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga sering terjadi secara kuantitatif, institusi pemerintah kelebihan personal namun secara kualitatif kekurangan personal yang memadai pada tiap bidang tugasnya.

Ketidaktepatan dalam manajemen karier membawa dampak pada kinerjanya dan kinerja organisasi karena penempatan yang salah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga kinerja organisasi juga menurun. Selain itu, analisis jabatan dan analisis beban kerja belum dapat dilakukan secara menyeluruh dalam penempatan seorang pegawai pada unit organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jabatan struktural tertentu berdasarkan keahlian.

Keberhasilan organisasi juga sangat ditentukan oleh kemampuan individu yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Kemampuan individu merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan individu menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien serta meningkatkan standar kualitas dalam pekerjaan mereka.

Kemampuan individu merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja yang terdiri dari pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai, sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2013) Secara harafiah kemampuan individu berasal dari kata *Competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Sedangkan secara etimologi kemampuan individu diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Kemampuan individu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kemampuan individu adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dalam menjelaskan pentingnya kemampuan individu sumber daya manusia, setidaknya dapat mengacu pada teori kemampuan (*competency theory*) seperti yang diperkenalkan Terry (2014) bahwa setiap diri manusia memiliki potensi untuk mengembangkan kemampuan individunya, dan kemampuan individu ideal bisa terwujud jika ditunjang oleh antara lain: a) pendidikan dan latihan, b) keterampilan dan c) pengalaman kerja.

Kemampuan individu sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yaitu kemampuan individu fisik dan kemampuan individu non fisik. Karena itu, upaya peningkatan kemampuan individu sumberdaya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk dapat meningkatkan kemampuan individu fisik, dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kemampuan individu non fisik, maka diperlukan sebagai upaya, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Kemampuan individu secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kemampuan individu harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian

seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kemampuan individu dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kemampuan individu secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan individu merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah komitmen. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran dan eksistensi organisasi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi pemerintah yang dalam hal ini Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karenanya, kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius. Seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan memenuhi tiga kriteria yakni ketepatan waktu penyelesaian, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Pegawai harus memiliki kemampuan untuk menjalankan profesinya (kemampuan individu profesional). Dengan kemampuan individu profesional yang dimiliki oleh pegawai, diharapkan pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dari data awal diperoleh keterangan yang mengindikasikan masih ada pegawai yang kurang memiliki kemampuan individu secara profesional, masih sering didapatkan adanya kesenjangan antara kemampuan individu yang dimiliki oleh pegawai dengan kinerja yang dihasilkan. Beberapa fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar belum optimal, hal ini tercermin dengan masih adanya beberapa oknum pegawai yang belum mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan misalnya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketidakmampuan pegawai menjabarkan perintah pimpinan dan lainnya.

Merujuk pada fakta teoritis yang dijelaskan di atas, penelitian ini akan melihat hubungan manajemen karier terhadap kinerja pegawai dengan 3 (tiga) indikator yaitu integritas, pengetahuan dan pangkat, selanjutnya adalah hubungan kemampuan individu dengan kinerja pegawai dengan menggunakan pendekatan indikator 3 (tiga) yaitu pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Kemudian hubungan komitmen dengan menggunakan pendekatan indikator 3 (tiga) yaitu loyalitas terhadap pimpinan, loyalitas terhadap organisasi dan loyalitas terhadap pekerjaan.

Berangkat dari uraian di atas peneliti merumuskan dalam suatu judul penelitian "***Pengaruh pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Dinas pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar***".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Dinas pertanian dan pangan Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Dinas pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar?
3. Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Inseminasi Buatan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Dinas pertanian Dan pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Dinas pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Untuk menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Dinas pertanian dan pangan Kabupaten Polewali Mandar.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah Ilmu pengetahuan di bidang Ilmu Manajemen khususnya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Manajemen Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar dan dapat digunakan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi pegawai dan instansi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, kemampuan individu dan komitmen sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, kemampuan individu dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti dalam melaksanakan tugas keseharian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan sebagai pembanding terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Djuhadmin (2014) yang berjudul “Analisis Kemampuan individu SDM terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kemampuan individu pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan (*ability*) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Penelitian yang lain dilakukan oleh Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja pegawai/pegawai dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja pegawai sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja

tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja pegawai/pegawai tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

3. Penelitian yang sama dilakukan oleh Muksonuddin (2013) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kemampuan individu Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Masalah penelitian ini adalah : (1) Bagaimana gambaran kemampuan individu profesional, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas?, (2) Apakah kemampuan individu profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif . Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Kemampuan individu profesional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas ketiganya termasuk dalam kategori sedang. *Kedua*, kemampuan individu profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas.
4. Nurita Sari, S. (2012) dengan judul Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gura Kabupaten Kediri hanya saja tidak seluruh variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 variabel tersebut.

Hal ini dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0,783 atau hanya 21,7 % yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai sedangkan sisanya 21,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian yang dilakukana Nurita Sari dan penelitian ini, pertama, sampel dan populasi dimana sampel dan populasi penelitian ini berasal dari Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri sedangkan dalam penelitian ini sampel dan populasi berasal dari pegawai Biro Otonomi Daerah Sekretariat daerah Provinsi Lampung. Kedua, variabel bebas penelitian ini adalah Manajemen Karir sedangkan penelitian ini mengaitkan Manajemen Karir dan iklim organisasi untuk menemukan pengaruh keduanya terhadap kepuasan kerja.

5. Umar (2014) meneliti variabel yang menghubungkan antara variabel kemampuan kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dibanding dengan variabel lainnya.

2.2. Pengertian Manajemen Karir

Manajemen Karir dilakukan agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi guna memenuhi tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis.

Menurut Hasibuan (2012) Manajemen Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Sedangkan Manajemen Karir dapat

diartikan sebagai proses, identifikasi potensi karir pegawai dan mencari serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Manajemen Karir dapat juga dikatakan sebagai peningkatan potensi diri yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Manajemen Karir menurut Samsudin (2014), *career development* adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Manajemen Karir PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kemampuan, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Deden Sutisna (2011:74) mengemukakan bahwa Manajemen Karir adalah penyerahan standar hidup SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Kaswan (2013:2) menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses dimana pegawai memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

Adapun dimensi dan indikator Manajemen Karir yang dikemukakan oleh Faustino Cardoso Gomes (2011:215) adalah :

1. Perencanaan Karir :

- a. Kesesuaian minat dengan pekerjaan
- b. Peluang Manajemen Karir didalam organisasi

c. Kejelasan rencana karir jangka pendek dan jangka panjang

2. Pengembangan Karir :

a. Mengintegrasikan dengan perencanaan SDM

b. Menyebarkan informasi karir

c. Publikasi lowongan pekerjaan

d. Pengalaman kerja

e. Pendidikan dan pelatihan

Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana Pengembangan Karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya: penyuluhan karier, penyediaan informasi tentang organisasi atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya.

Manajemen Karir menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2011:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Manajemen Karir yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau pegawai dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut Marwansyah (2012:208) Pengembangan Karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), Manajemen Karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus Manajemen Karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk Karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka pegawai dapat mengukur kesempatannya terhadap Manajemen Karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas Manajemen Karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah Manajemen Karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar organisasi. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam Manajemen Karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada organisasi tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya pegawai (*turn over*) biasanya organisasi “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan Manajemen Karir.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya Manajemen Karirnya, pembimbing

berasal dari internal organisasi. Mentor adalah seseorang di dalam organisasi yang menciptakan kesempatan untuk Manajemen Karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.3. Kemampuan Individu

2.3.1 Pengertian kemampuan Individu

McAshan (dalam Sudarmanto, 2014: 48) kemampuan merupakan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian dan arti kemampuan menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criteria referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan dari

definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

- Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kemampuan adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- Hubungan kausal (*causally related*) berarti kemampuan dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kemampuan yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kemampuan secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowc, 2013: 88) Kemampuan merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kemampuan perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Spencer (dalam Wibowo, 2013: 87) juga mengatakan bahwa kemampuan merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kemudian Wibowo (2013:86) mengatakan kemampuan adalah suatu keterampilan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kemampuan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kemampuan merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer, 2011:9)

Kemampuan didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kemampuan akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2008).

Dari berbagai pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Menurut Mangkunegara (2012: 40) kemampuan sumber daya manusia adalah kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kemampuan sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin (dalam Mangkunegara, 2012:40) yaitu:

- 1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
- 2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
- 3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
- 4) Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Sumber Daya Manusia

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2013:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kemampuan seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu.

Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kemampuan. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kemampuan tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kemampuan dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kemampuan individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kemampuan memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kemampuan, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. *Motivasi*

Motivasi merupakan faktor dalam kemampuan yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kemampuan yang mempengaruhi kinerja. Kemampuan menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kemampuan akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. *Isu emosional*

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kemampuan. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kemampuan.

7. *Kemampuan intelektual*

Kemampuan bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kemampuan.

8. *Budaya organisasi*

Budaya organisasi mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kemampuan.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kemampuan.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kemampuan dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kemampuan.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kemampuan yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kemampuan tentang pembangunan berkelanjutan.

2.4. Komitmen Kerja

Komitmen seseorang terhadap organisasi/organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/ organisasi, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Porter (Mowday, dkk, 2013:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Richard M. Steers (2012 : 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

a. Jenis Komitmen

Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian:

1) Jenis Komitmen menurut Allen & Meyer

Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 2012: 370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *afektif*, *normatif* dan *continuance*.

Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.

1. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
2. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan

organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2) Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampak tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

b. Menumbuhkan Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya.

1) Identifikasi

Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa

pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 2012 : 113).

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 2012 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 2012). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 2012 : 61) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan

bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawainya akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasinya, kepentingan mereka pun akan lebih terpuaskan.

2.5. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja secara terminologi merupakan terjemahan dari performance, yang tersusun dari 2 (dua) kata yaitu kenitika yang berarti kemampuan prestasi kerja, dengan demikian pengertian kinerja mengandung arti kemampuan kerja atau prestasi kerja. Sedangkan menurut pendapat (Suyatmoko, 2012: 3) menyatakan kinerja adalah sebagai kapasitas kerja.

Pengertian lainnya sistem performance dapat mempunyai arti yang beragam tergantung dari sudut pandang apa yang diarah kinerjanya. Secara etimologis lainnya dapat diartikan sebagai *The net on Process of Performing* yaitu suatu penampilan kerja atau proses keberadaan (Westermen, 2012: 73).

Kinerja / performance mempunyai beberapa arti entries adalah :

- Melakukan, menjalankan dan melaksanakan.
- Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
- Menggambarkan dengan suara atau alat musik.
- Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
- Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.

- Memainkan (pertunjukkan) musik.
- Melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa arti kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Di samping itu menurut Whitakne dalam Mustopadidjaya (2000: 5) bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*Goals and Objectives*), dan pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme memberikan penghargaan / hukuman (*Reward / Punishment*) akan tetapi berperan sebagai alat manajemen guna memperbaiki organisasi (Mustopadidjaya 2000: 5).

2. Perencanaan Peningkatan Kinerja (PPK)

Perencanaan Peningkatan Kinerja disingkat PPK adalah suatu teknis perencanaan untuk meningkatkan kinerja yang mengutamakan daya analisis atas faktor-faktor pendorong dan penghambat kinerja untuk menentukan strategi serta langkah-langkah kegiatan yang terkoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan PPK ini dirancang untuk membantu para pimpinan dan pejabat baik untuk unitnya maupun secara perorangan yang berkeinginan melakukan peningkatan kinerja pada unit kerjanya. Kegunaan PPK :

- a. Bagi seorang pimpinan
 - 1) Mempertajam daya analisa
 - 2) Mengetahui seluruh perencanaan unit kerja yang dipimpinnya; dan rencana kerja yang disusun bawahannya.

- 3) Meningkatkan dayaguna dan hasilguna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
 - 4) Mengetahui situasi dan kondisi prestasi kerja staf baik sekarang maupun yang akan datang.
 - 5) Mengembangkan ide-ide strategi dan kegiatan terprogram.
 - 6) Diperlukan sebagai alat pengendalian dan alat bimbingan pada proses kerja staf.
 - 7) Alat ukur dalam capaian tujuan jangka pendek.
- b. Bagi staf
- 1) Pedoman dan ukuran pencapaian prestasi kerja
 - 2) Pedoman pelaksanaan kegiatan terkoordinasi baik dengan unit intern maupun ekstern.
 - 3) Mengetahui tugas dan tanggung jawab.
 - 4) Meningkatkan kesadaran staf terhadap tugas dan kewajiban sesuai tupoksinya.
 - 5) Meningkatkan dayaguna dan hasilguna organisasi yang dilaksanakan bersama pimpinan.

3. Strategi Peningkatan Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2012: 83) bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. Hubungan antara faktor-faktor tersebut secara luas diakui dalam literatur manajemen, bahwa dalam pencapaian prestasi kerja atau kerja seseorang adalah

merupakan hasil dari kemampuan (*ability*) dikalikan dengan usaha (*effort*) dan dikalikan dengan dukungan (*Support*). Dimana kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau ditiadakan.

Faktor pertama, kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan berhubungan langsung dengan *rekrutmen* dan atau penempatan pegawai yang menyangkut pemilihan orang dengan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan.

Faktor kedua yaitu tingkat usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan.

Sedangkan faktor ketiga yaitu dukungan organisasi termasuk pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.

Menurut Vroom, dalam Umar (2011:151) menyatakan prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerjanya (*ability*), dimana faktor motivasi terdiri dari komponen nilai-nilai (*valence*), peralatan (*instrumentality*) dan harapan (*expectacy*).

Menurut Robbin dalam Rosihan (2012 :58), bahwa prestasi kerja (kinerja) pegawai adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi, yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = f (A \times M)$$

Agar tercapai kinerja yang lebih baik, maka individu harus mempunyai kemampuan sebagai prasyarat yang mutlak harus dipenuhi, tetapi juga dengan tidak mengabaikan faktor motivasi itu sendiri, sehingga persamaan tersebut

menunjukkan bahwa prestasi seseorang tergantung pada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Seseorang yang mempunyai kemampuan rendah, walaupun mempunyai motivasi tinggi, akan menghasilkan prestasi yang lebih rendah bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dengan tingkat motivasi yang sama, begitu juga sebaliknya.

Kemampuan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: pendidikan dan latihan, pengalaman kerja, sistem dan prosedur serta sarana dan prasarana. Kemampuan yang dimaksudkan disini sebagai kesanggupan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika diketahui bahwa kinerja merupakan interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi, maka kedua hasil tersebut harus didorong agar pegawai mampu mengeluarkan seluruh kemampuan mereka dan mengetahui motivasi apa yang mendorong mereka untuk bekerja agar mampu berprestasi secara optimal.

Jack dalam Umar (2011: 151), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah merupakan interaksi dari kemampuan, motivasi dan sumberdaya, yang dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Performance = ability \times motivasi \times resources$$

Artinya bahwa dalam mencapai suatu tingkat kinerja, selain adanya kemampuan kerja dan motivasi juga harus didukung oleh adanya sumberdaya atau peralatan.

Sedangkan Hall dalam Rosihan (2012: 62), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan ditambah dengan adanya kesempatan. Sehingga jika diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$\text{Performance} = f (\text{ability} \times \text{motivasi} \times \text{opportunity})$$

2. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan manusia yang dijalankan dengan teratur, dan berencana untuk menambah wawasan pendidikan merupakan wadah untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dengan demikian melalui pendidikan kita akan mampu untuk mengembangkan kepribadian, sikap mental, kreativitas dan inovasi serta pengetahuan sumber daya manusia.

Pendidikan di dalam suatu organisasi merupakan proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan pendidikan bertujuan untuk mengembangkan individu secara formal disekolah, akademi dan perguruan tinggi, yang berfungsi untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.

Davis (2011 : 283) mengemukakan bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan konseptual. Dengan demikian pendidikan sangat penting oleh karena dalam setiap aktivitas manajerial kita dalam lingkungan organisasi apapun memerlukan keterampilan yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Harjo Sudarmo (2011 : 69) menjelaskan bahwa pendidikan merupakan pengembangan secara berkelanjutan, proses pemikiran, kecakapan, serta kemampuan melakukan kreasi dalam kondisi yang selalu berubah. Selanjutnya organisasi tidak hanya sekedar membutuhkan orang baik tetapi juga membutuhkan orang-orang yang berpendidikan.

Pendidikan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk berkembang serta bekerja dengan baik dalam suksesi yang ditemui selama kariernya, persiapan karier jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi. Pegawai yang berpendidikan tinggi akan cenderung ditempatkan pada posisi yang tinggi dan sebaliknya pendidikan yang rendah akan sulit untuk pengembangan kariernya (Simamora, 2011 : 26).

2. Keterampilan

Skill adalah kemampuan, kemahiran, atau keahlian yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga outputnya memberikan hasil yang berkualitas.

Strategi yang untuk meningkatkan skill adalah peningkatan pendidikan formal, pengadaan latihan, pengembangan wawasan perbaikan kompensasi, baik sistem penggajian, maupun pemberian insentif, fasilitas kendaraan, perumahan, pakaian kerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan indikatornya adalah produktivitas yang tinggi, inovatif, disiplin, tangguh, loyalitas dan dedikasi serta profesional.

Peningkatan kinerja melalui pendidikan dan tujuan meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, trampil, beretos kerja, profesional, produktif dan bertanggung jawab serta memiliki moral yang baik. Sedangkan melalui kegiatan pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan penguasaan teknis, memperbaiki dan memperbaharui budaya kerja yang lebih baik, sehingga mengurangi biaya produksi / akibat kesalahan dan kekeliruan dalam proses produksi meningkatkan produksi dan kualitas kerja.

Menurut Simamora (2012 : 349) pelatihan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap individu dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, maka organisasi dapat melakukan evaluasi sekaligus memiliki hasil kerja pegawai (kinerja) guna peningkatan produktivitas pegawai.

Pelatihan adalah proses yang sistimatis untuk meningkatkan keterampilan teknis pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan sumber daya manusia juga merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu (Simamora, 2011 : 242). Sehingga adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia maka organisasi dapat melakukan penilaian dan evaluasi mengenai hasil-hasil kerja pegawai guna meningkatkan produktivitas pegawai. Simamora (2011: 153) dan Handoko (2011: 175), mengemukakan bahwa pelatihan dapat dibagi atas dua bagian yaitu pelatihan ditempat kerja (*on the job training*) yang meliputi kegiatan magang, intenship, intruksi pekerjaan dan rotasi yang kedua

adalah pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*) mencakup kuliah dan pelatihan.

Gomes (2011 : 197) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki *performance* pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan harus didesain sebagai jawaban kebutuhan yang berhasil diidentifikasi dan mencakup pengalaman belajar dan aktifitas terencana.

Siagian (2011: 238), mengemukakan bahwa terdapat manfaat dari penyelenggaraan program pelatihan, yaitu: peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dalam pelatihan tercakup didalamnya atau diidentikkan dengan pengembangan yang berorientasi pada kesempatan belajar, tidak terbatas pada upaya perbaikan performace pekerja pada pekerjaan sekarang saja, tetapi juga mempunyai jangkauan yang lebih luas.

3. Pengalaman Kerja

Menurut Siagian dalam Ponulele (2012 : 39) pengalaman secara implisit berarti pertumbuhan kapasitas kerja dalam arti kemampuan, seseorang yang telah lama bekerja tetapi tidak berkembang kemampuannya, maka orang tersebut tidak dapat dikatakan berpengalaman.

Untuk mengukur pengalaman kerja pegawai, maka masa kerja pegawai dibagi lima kelompok yaitu :

- a. Pengalaman dengan masa kerja kurang dari 5 tahun.
- b. Pengalaman dengan masa kerja 5 tahun sampai dengan kurang dari 10 tahun.
- c. Pengalaman dengan masa kerja 10 tahun sampai dengan kurang dari 15 tahun.
- d. Pengalaman dengan masa kerja 15 tahun sampai dengan kurang dari 20 tahun.
- e. Pengalaman dengan masa kerja dari 20 tahun ke atas.

Dalam peraturan kepegawaian masa kerja merupakan salah satu kriteria penentuan urutan kepangkatan, sementara urutan kepangkatan menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan untuk menduduki jabatan, karena masa kerja terkait dengan golongan kepangkatan pegawai. Masa kerja golongan juga menunjukkan tingkat senioritas seorang pegawai. Hal ini juga sering membuat pegawai yang mempunyai masa kerja baru, kurang motivasi dalam bekerja, karena biasanya yang ditunjuk sebagai penanggung jawab pekerjaan sering melihat tingkat senioritas, meskipun pegawai yang bersangkutan mempunyai kinerja kurang.

Masa kerja erat kaitannya dengan pengalaman, makin tinggi masa kerja seseorang maka makin tinggi pula pengalamannya. Pengalaman yang tinggi akan

membantu pegawai dalam pengembangan karier, hal ini berdasarkan anggapan bahwa pegawai yang berpengalaman cenderung mempunyai kinerja yang baik. Pegawai yang mempunyai pengalaman banyak akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang tidak berpengalaman akan susah melaksanakan pekerjaan dengan baik (Simamora, 2011 : 74).

3) Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyo-soebroto, 2011). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

Pengembangan karier mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dimana dalam Pengembangan karier mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karier. Pengembangan SDM berbasis kemampuan individu, sangat diperlukan guna mewujudkan organisasi yang profesional.

Thoha (2014) menyatakan bahwa Pengembangan Karir pegawai mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kemampuan individu. Sehingga Manajemen Karir erat hubungannya dengan kemampuan individu yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Atas dasar itulah diperlukannya pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier.

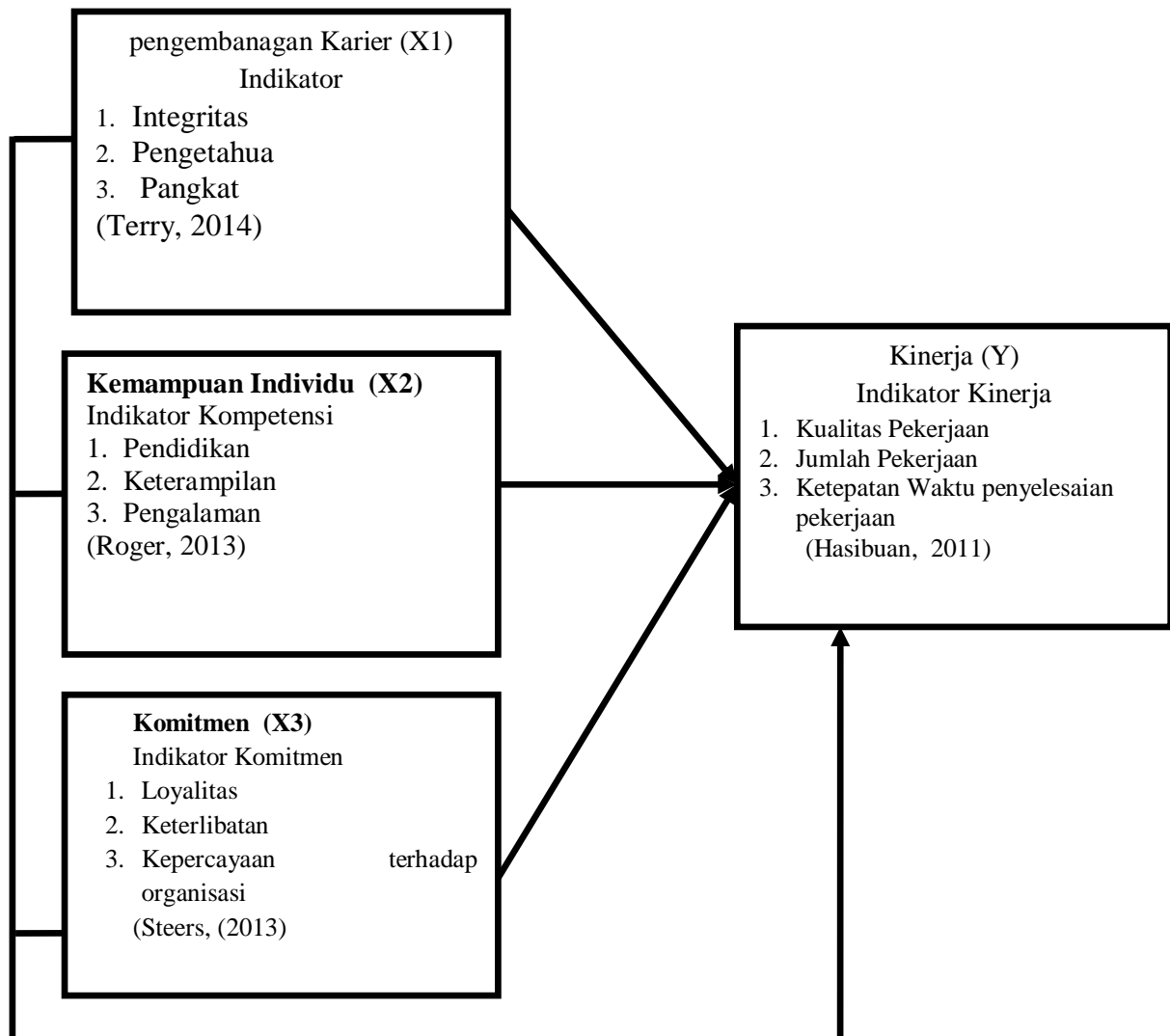
Kemampuan individu didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kemampuan individu akan mengarahkan tingkah laku,

sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2014). Kemampuan individu merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Menurut Werther dan Davis, Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka kemampuan individu, pelatihan dan kepemimpinan sebagai bagian integral. Seperti telah dimaklumi, program pelatihan dapat dilakukan pada dua kepentingan utama peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas sekarang atau mempersiapkan seseorang untuk penugasan baru dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian teoritis pada bab sebelumnya, berikut ini dikemukakan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun untuk memudahkan memahami alur berpikir dalam penelitian ini.

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian:



3.2. Hipotesis Penelitian

Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar
2. Pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja

berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Variabel Pengembangan Karir paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Manajemen Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X1, X2, X3, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja pegawai yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manajemen Karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karir atau pekerjaan dan jabatan. Indikator kemampuan teknis adalah integritas, pengetahuan dan pangkat.
2. Kemampuan individu adalah kapasitas kerja yang di miliki pegawai dalam mengerjakan pekerjaanya. Variabel pengetahuan diukur dengan tiga indikator yaitu: pendidikan, keterampilan dan pengalaman.
3. Komitmen adalah tingkat loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap organisasi. Komitmen diukur dengan tiga indikator antara lain : loyalitas, keterlibatan dan kepercayaan terhada organisasi.
4. Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel

kinerja pegawai diukur dengan tiga indikator yaitu kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian selama kurang lebih 2 bulan yaitu Januari – februari 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2014) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak orang pegawai. Sugiyono (2014), memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu ... orang pegawai.

4.4. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2013). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2011).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data di lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler, 2011). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, dilakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1. Uji Validitas Instrumen (*Test of Validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam

mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan

peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada Pegawai Kantor UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Manajemen Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian greslinier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Kemampuan individu

X₃ = Komitmen

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Pengembangan karier, (X₁), kemampuan individu (X₂), dan Komitmen (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui manajemen karier, (X₁), kemampuan individu (X₂), dan Komitmen (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara Parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* $(n - k - 1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan

$df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 orang responden Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja pada UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 26 laki-laki dan 10 perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	26
2	Perempuan	10
Jumlah		36

Sumber : Hasil olah data primer 2018

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 36 responden dalam penelitian ini, terdapat 26 responden laki-laki sedangkan sisanya 10 adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden
1	4 – 30 Tahun	20
2	31 – 40 Tahun	16
Jumlah		36

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Dari Tabel2 di atas menunjukkan bahwa dari 36 responden, 20 responden yang berusia antara 4 – 30 tahun, 16 responden yang berusia antara 31 – 40 tahun,. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 4–30 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang

dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi kerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	2
2	S1	19
3	DRH	2
4	SPP/SMK	13
Jumlah		36

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2018

Pada Tabel3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa 2 orang adalah lulusan Magister (S2), 19 lulusan Sarjana (S1), 13 orang lulusan SPP/SMK dan pegawai dengan pendidikan DRH sebanyak 2. Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu Pegawai UPTD Inseminasi

Buatan Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa tingkat pendidikan yang di miliki sangat mendukung kinerja pegawai.

Disamping itu adanya pegawai yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar sekarang ini sangat mendukung kompetensi dan motivasi kerja pegawai menuju peningkatan kinerja pegawai dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

5.1.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Gumilar, 2012). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin diukurnya dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan.

Prosedur pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung skor variabel dari skor butir. Pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3. Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada tabel berikut.

1) Hasil uji validitas instrumen variabel pengembangan karier (X_1)

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen karier (X_1)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.846	0.000	0.30	Valid
2	0.876	0.000	0.30	Valid
3	0.796	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel9, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata asilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kompetensi (X1) berada antara 0,796 – 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0,30 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner pendidikan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil uji validitas instrumen variabel kemampuan individu (X₂)

Berdasarkan instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{hit} < \alpha$ 0.05) atau r hitung > 0,30, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Variabel kemampuan individu (X₂)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.915	0.000	0.30	Valid
2	0.936	0.000	0.30	Valid
3	0.908	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel10, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan

dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kemampuan individu (X2) berada antara 0,908–0,936. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil uji validitas instrumen variabel komitmen(X₃)

Dari nomor instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{hit} < \alpha 0.05$) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel komitmen (X₃)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.894	0.000	0.30	Valid
2	0.794	0.000	0.30	Valid
3	0.636	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel11, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel komitmen (X3) berada antara 0,636 – 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga

menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner budaya kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4) Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$) atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,30)$, dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	r hit	Sig	r tabel	Ket
1	0.731	0.000	0.30	Valid
2	0.801	0.000	0.30	Valid
3	0.814	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.12, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kinerja (Y) berada antara 0,731 – 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{\text{hitung}} > 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama.

Uji reliabilitas instrumen hanya dilakukan pada butir-butir valid yang diketahui pada uji validitas instrumen. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,5 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2001). Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	<i>Cut of Point</i>	Ket
1	Manajemen Karier(X_1)	0.787	0,50	Reliabel
2	Kemampuan Individu(X_2)	0.907	0,50	Reliabel
3	Komitmen(X_3)	0.638	0,50	Reliabel

4	kinerja(Y)	0.683	0,50	Realibel
---	------------	-------	------	----------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

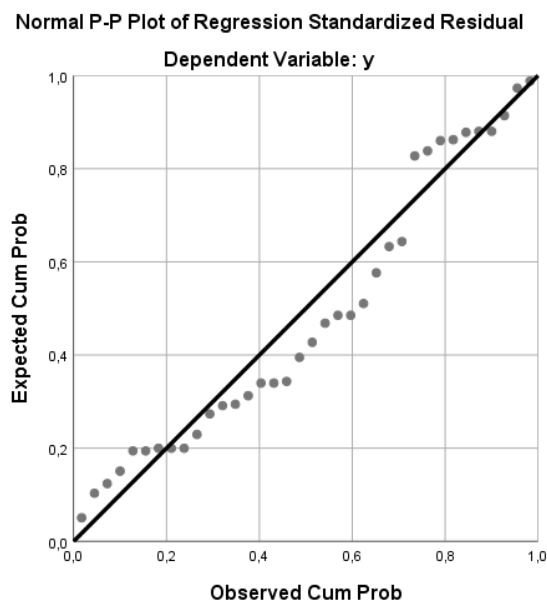
Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2010). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 5.1

Gambar 5.1

Uji Normalitas Data



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2010). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas pada perusahaan Manufaktur dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut.

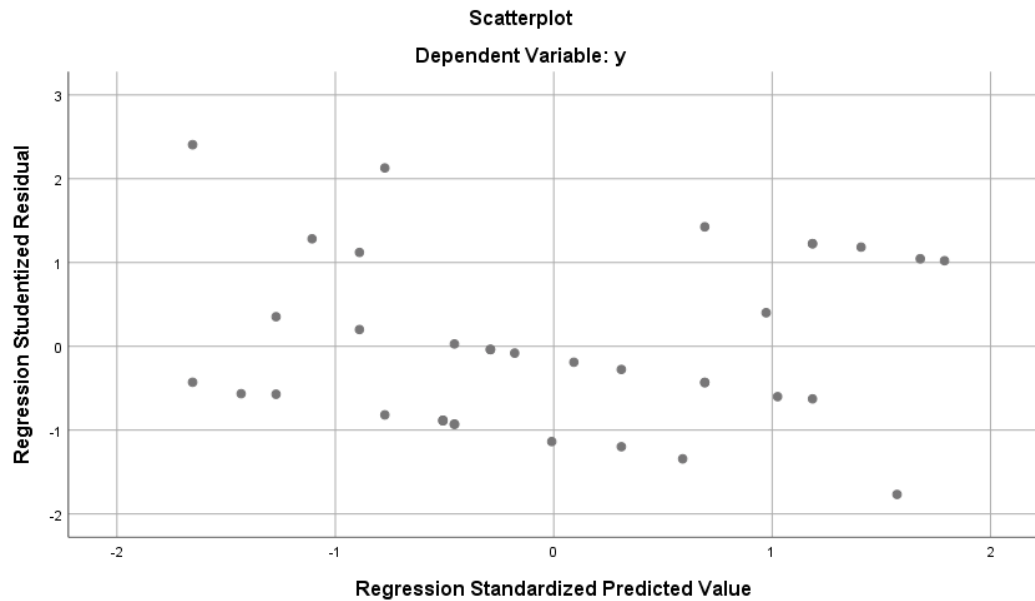
Tabel 5.14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.956	1.047
	X2	0.963	1.039
	X3	0.958	1.044

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 5.2 di bawah ini.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh hasil nilai Sig > 0,05. Karena nilai Sig > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.2 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15

Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.307	3.255		3.167	.003					
	x1	.165	.145	.191	1.138	.264	.196	.197	.187	.956	1.047
	x2	-.213	.149	-.238	-1.424	.164	-.174	-.244	-.234	.963	1.039
	x3	.258	.177	.245	1.463	.153	.243	.250	.240	.958	1.044

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 10.307 + 0,165X_1 + (-0,213) X_2 + 0,258 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 10.307 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor pengembangan Karier, Kemampuan Individu Dan Komitmen Kerja, maka tingkat Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 10.307 satuan.
2. Koefisien regresi variabel pengembangan karier (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,165. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor pendidikan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,165satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Pengembangan kariersebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,165satuan dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.

3. Koefisien regresi variabel kemampuan individu (X_2), koefisien bernilai negatif sebesar $-0,213$. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor kemampuan individu, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar $-0,213$ satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kemampuan individu sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar $-0,213$ satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel komitmen (X_3), koefisien bernilai positif sebesar $0,258$, artinya setiap penambahan satu satuan variabel komitmen akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar $0,258$ satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel komitmen sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar $0,258$ satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F . Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (pengembangan Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, pelatihan dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kompetensi Pegawai

Tabel 5.16

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.506	3	2.169	1.714	.184 ^b
	Residual	40.494	32	1.265		
	Total	47.000	35			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 1,714 dengan nilai signifikansi 0,184 lebih besar dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan tidak ada pengaruh antara pengembangan Karier, Kemampuan Individu Dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi dan budaya kerja) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikan $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 5.17

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.307	3.255		3.167	.003					
	x1	.165	.145	.191	1.138	.264	.196	.197	.187	.956	1.047
	x2	-.213	.149	-.238	-1.424	.164	-.174	-.244	-.234	.963	1.039
	x3	.258	.177	.245	1.463	.153	.243	.250	.240	.958	1.044

a. Dependent Variable: y

Hasil Uji Parsial

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *manajemen karier* terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,264 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *manajemen karier* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh kemampuan individu terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar
- 3) Pengaruh komitmen terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,153 > 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya komitmen berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Hasil perhitungankoefisiendeterminasi adjusted (R^2) pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 5.17berikut:

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut:

Tabel 5.18
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372	.138	.058	1,125

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R) pada sebesar 0,372, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh manajemen karier (X_1), kemampuan individu (X_2), dan komitmen kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,372 atau 37.2% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh manajemen karier (X_1), kemampuan individu (X_2), dan komitmen kerja (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 62,8 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. *Pengaruh pengembangankarier terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil temuan untuk variabel manajemen karier berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Djuhadmin (2014) yang berjudul “Analisis Kemampuan individu SDM terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kemampuan individu pegawai, manajemen karier dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis auto korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan (*ability*) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan variabel manajemen karier berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

penelitian ini berbeda dengan hasil Penelitian yang lain dilakukan oleh Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja pegawai sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja pegawai tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karier memberikan kontribusi yang positif tapi tidak signifikan terhadap peningkatan kompetensi Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan bahwa kemampuan pengembangan karier pada UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar telah berjalan dengan baik namun masih perlu melakukan pembenahan dan perbaikan agar bisa berjalan dengan baik dan sistematis berdasarkan peraturan yang ada.

Pengembangan Karir dilakukan agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi guna memenuhi tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis.

Menurut Hasibuan (2012) Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Sedangkan Pengembangan Karir dapat diartikan sebagai proses, identifikasi potensi karir pegawai dan mencari serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Pengembangan Karir dapat juga dikatakan sebagai peningkatan potensi diri yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Manajemen Karir menurut Samsudin (2014), *career development* adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan Karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana

karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), Manajemen Karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Pengembangan Karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menja dipekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Rivai (2013:278) faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen Karira dalah sebagai berikut :

1. Prestasikerja

Prestasikerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan Karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka pegawai dapat mengukur kesempatannya terhadap Manajemen Karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan Karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya kearah Manajemen Karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar organisasi. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam Manajemen Karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada organisasi tempatnya bekerja pertama kali sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya pegawai (*turn over*) biasanya organisasi “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan Manajemen Karir.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya Manajemen Karirnya, pembimbing

berasal dari internal organisasi. Mentor adalah seseorang di dalam organisasi yang menciptakan kesempatan untuk Manajemen Karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2. *Pengaruh kemampuan individu Terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar*

Hasil analisis parsial terhadap Pengaruh *kemampuan individu* terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Diperoleh nilai signifikan sebesar $-0,164 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang sama dilakukan oleh Muksonuddin (2013) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kemampuan individu Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Masalah penelitian ini adalah : (1) Bagaimana gambaran kemampuan individu profesional, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas?, (2) Apakah kemampuan individu profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan

kuantitatif . Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama kemampuan individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Kedua, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas ketiganya termasuk dalam kategori sedang. *Kedua,*

Kemampuan individu memberikan pengaruh yang negative terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar, dapat di jelaskan dengan melihat kondisi pada objek penelitian dimana di ketahui bahwa kebanyakan pegawai tingkat pendidikanya masih banyak yang tamatan SMK. Pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi tentu berbeda dengan yang pendidikanya masih rendah. Kemudian pegawai UPTD Inseminasi Buatan, berkaitan dengan praktek-praktek untuk meningkatkan inseminasi buatan masih rendah,

Kemampuan merupakan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian dan arti kemampuan menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausalatau sebagai sebab-

akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criteria referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

- Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kemampuan adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- Hubungan kausal (*causally related*) berarti kemampuan dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kemampuan yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kemampuan secaranyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowc, 2013: 88) Kemampuan merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kemampuan perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kemampuan merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kemampuan adalah suatu

keterampilan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kemampuan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kemampuan merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer, 2011:9)

Kemampuan didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kemampuan akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2008).

3. Pengaruh komitmen Terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar

Pengaruh komitmen terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar disimpulkan bahwa, artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2012)

dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan komitmen terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan Wawan (2014) meneliti pengaruh komitmen, kemampuan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan analisis regresi berganda dan sampel sebanyak 57 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen, kemampuan kerja dan disiplin berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Kemampuan kerja merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dibanding dengan variabel lainnya.

komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung

pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup:

4. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
5. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
6. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah:

3. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
4. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya.

1)Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi,

karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 2012 : 113).

2) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 2012 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 2012). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah.

4. Pengaruh Manajemen Karier, Kemampuan Individu Dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 1,714 dengan nilai signifikansi 0,184 lebih besar dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada Manajemen Karier, Kemampuan Individu Dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Manajemen Karier, Kemampuan Individu Dan Komitmen Kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini berbeda dengan pendapat dan fakta bahwa manajemen karier, kemampuan individu dan komitmen memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja. Komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

7. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja

PegawaiUPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa variabel komitmen merupakan variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja PegawaiUPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B pada variabel komitmen yang paling tinggi yaitu sebesar 0,245 di bandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu manajemen karier sebesar 0,165 dan kemampuan sebesar -0,213.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel manajemen karier (X_1), berpengaruh positif tapi tidak signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu (X_2), berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen (X_3), berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X_1), kemampuan individu (X_2), dan komitmen (X_3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
5. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

6.2.Saran

1. Perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan manajemen karier pada Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar, agar kinerjanya semakin meningkat.
2. Perlu memperhatikan kemampuan pegawai agar pegawai agar memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen agar semakin memberikan kontribusi lebih nyata lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.
4. Perlu secara bersama-sama lebih memperhatikan variabel manajemen karier, kemampuan individu dan komitmen agar memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, A., & Kyprianou, A. 2010. *Effective Organizational Behaviour: Blackwell. Cambridge Massachussets. USA*
- Cain, B. 2012. *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.*
- Desimpne, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M., 2012. *Human Resource Management. (3rd ed.), Harcourt College Published, Fort Worth.*
- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.*
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia, Jilid II, Erlangga, Jakarta.*
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Gibson, James L; John M. Ivancevich; dan James H. Donnelly Jr., 2013. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid HI. Binarupa Aksara. Jakarta.*
- Gitosudarmo, I, dan N. Sudito. 2009. *Manajemen Bisnis. BPFE. Yogyakarta.*
- Gopher, D. & Doncin, E. 2010. *Workload - An Examination of The Concept- Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance. 2. 1 - 49.*
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Bumi Aksara. Jakarta.*
- Hani. T, Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.*
- fianto, J., 2012. *Tema-Tema Pokok pengembangan Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia, Surabaya.*

- Irianto, J., 2012. *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insan Cendekia*, Surabaya.
- Komaruddin, 2010. *Pengadaan Personalialia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Lysaght, R. J., Hill, S. G, Dick, A. O., Plamondon, B. D., Linton, P. M., Wiewille, W. W., Zaklad, A. L., Bittner, Jr, A. C. & Wheny. R. J. (2009). *Operator Workload : Comprehensive Review and Evaluation of Operator Workload Methodologies*. Technical Report 851. U.S. Army Research Institutes Field Unit: USA
- Mangkunegoro, A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya Bandung.
- Mangkuprawira, TB Safri, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matutina, Doni. 2011. *Manajemen Personalialia*, RinekaCipta, Jakarta.
- Moekijat, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Moekiyat. 2010. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., 2010. *Human Resource Management*. (5rd ed.), Allyn and Bacon, Massachusetts.
- Nainggolan, 2012. *Pembinaan Kepegawaian di Indonesia*, PT. Inter nusa, Jakarta.
- O'Donnell, C. R. & Eggemeier, F. T. 2013. *Workload Assessment Methodology: Chapter 36. Handbook of Perception and Human Performance*. II. 1 - 49.
- Robbins, S.P. 2011. *Essentials of Organizational Behaviour*. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey, USA:
- Siagian, Sondan P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.

Soetjipto dan Kosasi, Raflis. 2011. ProfesiKeguruan. RineksaCipta Jakarta

Sutalaksana, I, Anggawisastra, R., Tjakraatmadja, J. H. 2010. Teknik Perancangan Sistem Kerja Edisi Kedua. Penerbit ITB : Bandung

Thoha, A.D. 2010. Memotivasi Pegawai. Elexmedia Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.

Wahjosumidjo (2013) Perilaku Pemimpin Dalam Proses Pengambilan Keputusan Dan Pemecahan Masalah Sesuai Dengan Gaya Lingkungan kerja Seseorang Gramedia. Jakarta

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/52/HP/DPMP/SP/II/2021

Dasar

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
3. Memperhatikan:
 - a. Surat Permohonan Sdr. AHMAD SY
 - b. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : G-0049/Dakesbung/pol/3.1410.7/II/2021, Tgl. 29-01-2021

MEMBERIKAN IZIN

Kepada : **Nama** : AHMAD SY
NIM/NIDN/NIP : 2018MM21805
Asal Perguruan Tinggi : STIE NOBEL INDONESIA
Fakultas : -
Jurusan : MAGISTER MANAJEMEN (S2)
Alamat : LAMPA, KEC. MAPILLI KAB. POLMAN

Untuk melakukan Penelitian di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, yang dilaksanakan Pada Bulan Januari s/d Februari 2021 dengan Proposal berjudul "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEMAMPUAN INDIVIDU DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD INSEMINASI BUATAN DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR"

Adapun Rekomendasi ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Menaat semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat Izin akan ditarik dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas

Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar
Pada tanggal, 02 Februari 2021



KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

ANDI MASRI MASDAR, S.Sos., M.Si

Pangkat : Pembina
NIP : 19740206 199803 1 009

Tembusan:

1. Unsur Forkosinda di tempat;

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Pegawai
di Tempat
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "***Pengaruh Manajemen Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar***", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

Penjelasan Umum:

Pernyataa dalam kuesioner ini dimaksudkan hanya untuk kepentingan tujuan penelitian Disertasi dengan judul : Pengaruh Manajemen Karier, Kemampuan Individu dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Pegawai UPTD Inseminasi Buatan Kabupaten Polewali Mandar. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya demi penyelesaian penyusunan tesis ini. Atas bantuannya diucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja di Kantor Ini :tahun
6. Pernah Promosi Jabatan : Ya / Tidak

B. Pernyataan untuk Responden

Berikan tanggapan atas pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberi tanda contreng (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:

SS	= Sangat Setuju	Nilai	5
S	= Setuju	Nilai	4
KS	= Kurang Setuju	Nilai	3
TS	= Tidak Setuju	Nilai	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Nilai	1

Manajemen Karier (XI)						
1	Pegawai memiliki Integritas yang tinggi terhadap organisasinya					
2	Pengembangan karier pegawai didasarkan pada pengetahuan yang di miliknya					
3	Jabatan pegawai sesuai dengan manajemen karier yang di rencanakan oleh pimpinan					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Individu (X₂)						
1	Saya memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja di kantor					
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan tugas saya di kantor					
Komitmen kerja (X₃)						
1	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya					
2	Pegawai memiliki keterlinatan yang tinggi dalam kegiatan – kegiatan organisasi.					
3	Pegawai memiliki kepercayaan terhadap pimpinan di kantor					
Kinerja pegawai (Y)						
1	Saya mengutamakan kualitas dalam bekerja					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan SOP yang ada					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ada					

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

STS = 1,

TS = 2,

KS = 3,

S = 4,

SS = 5

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

IDENTITAS RESPONDEN

NO	RESPONDEN	JABATAN	MASA KERJA	GENDER	PENDIDIKAN
1	1	Ka.UPTD IB	12 TAHUN	PR	S1
2	2	KA.SUBAG UPTD	14 TAHUN	LK	S1
3	3	PETUGAS IB	16 TAHUN	LK	S1
4	4	PETUGAS IB	21 TAHUN	LK	S1
5	5	STAP UPTD IB	9 TAHUN	LK	S2
6	6	STAP UPTD IB	3 BULAN	PR	DRH
7	7	PETUGAS IB	30 TAHUN	LK	SPP/SMA
8	8	PETUGAS IB	16 TAHUN	PR	S1
9	9	STAP UPTD IB	13 TAHUN	PR	SMK
10	10	PETUGAS IB	30 TAHUN	LK	SPP/SPMA
11	11	STAP UPTD IB	13 TAHUN	PR	S1
12	12	PETUGAS IB	6 TAHUN	LK	S1
13	13	PETUGAS IB	30 TAHUN	LK	SMK/SPP
14	14	PETUGAS IB	7 TAHUN	LK	SMK
15	15	STAP UPTD IB	10 TAHUN	PR	S1
16	16	STAP UPTD IB	15 TAHUN	PR	S1
17	17	STAP UPTD IB	4 TAHUN	PR	S1
18	18	PETUGAS IB	14 TAHUN	LK	S1

19	19	PETUGAS IB	18 TAHUN	LK	S1
20	20	STAP UPTD IB	15 TAHUN	LK	SPP/SMK
21	21	STAP UPTD IB	30 TAHUN	LK	SPP/SMK
22	22	PETUGAS IB	12 TAHUN	LK	S1
23	23	PETUGAS IB	12 TAHUN	LK	S1
24	24	STAP UPTD IB	10 TAHUN	PR	DRH
25	25	PETUGAS IB	13 TAHUN	LK	S2
26	26	PETUGAS IB	13 TAHUN	LK	S1
27	27	PETUGAS IB	14 TAHUN	PR	S1
28	28	PETUGAS IB	7 TAHUN	LK	S1
29	29	PETUGAS IB	13 TAHUN	LK	SPMA
30	30	PETUGAS IB	30 TAHUN	LK	SPP/SMK
31	31	PETUGAS IB	10 TAHUN	LK	SPP/SMK
32	32	PETUGAS IB	5 TAHUN	LK	SPP/SMK
33	33	PETUGAS IB	11 TAHUN	LK	SPP/SMK
34	34	PETUGAS IB	13 TAHUN	LK	S1
35	35	PETUGAS IB	6 TAHUN	LK	SPP/SMK
36	36	PETUGAS IB	12 TAHUN	LK	S1

1. TANGGAPAN RESPONDEN (LINGKUNGAN KERJA)

PENGEMBANGAN KARIR(X1)			
1	2	3	JUMLAH
4	3	3	10
5	4	4	13
4	5	4	13
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	5	14
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15

3. TANGGAPAN RESPONDEN (MOTIVASI)

KOMITEMEN (X3)			
1	2	3	JUMLAH
4	4	5	13
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
5	4	5	14
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	5	13
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	5	13
4	4	5	13
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12

4. TANGGAPAN RESPONDEN (EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI)

KINERJA (Y)			
1	2	3	JUMLAH
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	5	14
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	4	13
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	5	13
4	5	5	14

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.329$)**
 - 1. VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR**

Correlations

		x11	x12	x13	x1
x11	Pearson Correlation	1	.697**	.471**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000
	N	36	36	36	36
x12	Pearson Correlation	.697**	1	.506**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	36	36	36	36
x13	Pearson Correlation	.471**	.506**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002		.000
	N	36	36	36	36
x1	Pearson Correlation	.846**	.876**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

- 2. VALIDITAS KEMAMPUAN INDIVIDU**

Correlations

		x21	x22	x23	x2
x21	Pearson Correlation	1	.816**	.724**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36
x22	Pearson Correlation	.816**	1	.766**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36
x23	Pearson Correlation	.724**	.766**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36
x2	Pearson Correlation	.915**	.936**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

3. VALIDITAS KOMITMEN KERJA

Correlations

		x31	x32	x33	x3
x31	Pearson Correlation	1	.570**	.329	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.000
	N	36	36	36	36
x32	Pearson Correlation	.570**	1	.192	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.261	.000
	N	36	36	36	36
x33	Pearson Correlation	.329	.192	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.050	.261		.000
	N	36	36	36	36
x3	Pearson Correlation	.844**	.794**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		y1	y2	y3	y
y1	Pearson Correlation	1	.349*	.366*	.731**
	Sig. (2-tailed)		.037	.028	.000
	N	36	36	36	36
y2	Pearson Correlation	.349*	1	.538**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.037		.001	.000
	N	36	36	36	36
y3	Pearson Correlation	.366*	.538**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001		.000
	N	36	36	36	36
y	Pearson Correlation	.731**	.801**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36

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

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	3

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.787 > 0.50$

- 2. RELIABILITAS KEMAMPUAN INDIVIDU**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	3

→ Nilai Cronbach's Alpha $0.907 > 0.50$

3. RELIABILITAS KOMITMEN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	3

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.638 > 0.50

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

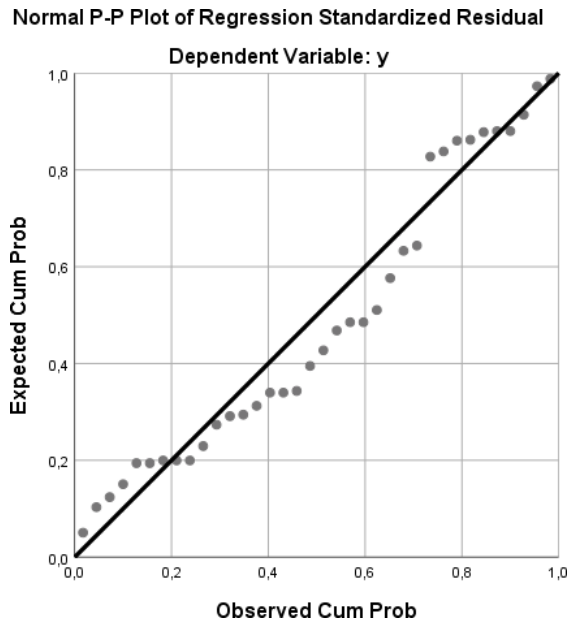
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	3

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.542 > 0.50

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**



- 2. UJI MULTIKOLINEARITAS □ NILAI VIF < 10.00**

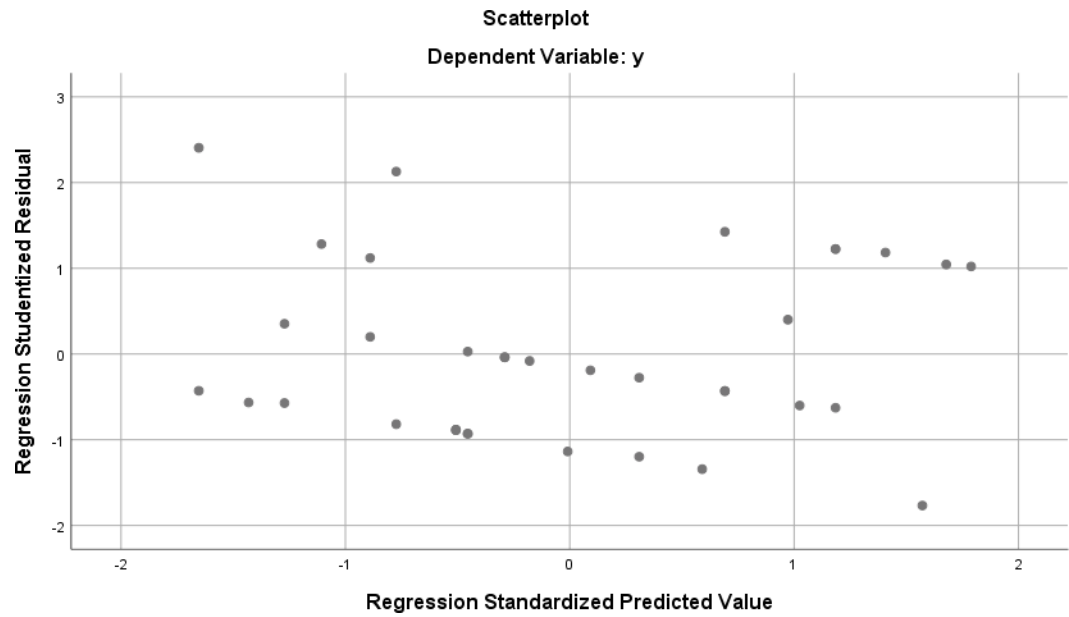
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.307	3.255		3.167	.003					
	x1	.165	.145	.191	1.138	.264	.196	.197	.187	.956	1.047
	x2	-.213	.149	-.238	-1.424	.164	-.174	-.244	-.234	.963	1.039
	x3	.258	.177	.245	1.463	.153	.243	.250	.240	.958	1.044

a. Dependent Variable: y

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T □ T TABEL = 2.036**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.307	3.255		3.167	.003					
	x1	.165	.145	.191	1.138	.264	.196	.197	.187	.956	1.047
	x2	-.213	.149	-.238	-1.424	.164	-.174	-.244	-.234	.963	1.039
	x3	.258	.177	.245	1.463	.153	.243	.250	.240	.958	1.044

a. Dependent Variable: y

2. **UJI F → F TABEL = 2.90**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.506	3	2.169	1.714	.184 ^b
	Residual	40.494	32	1.265		
	Total	47.000	35			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Pengembangan Karir, Kemampuan Individu, Komitmen
Kerja □ Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.372 ^a	.138	.058	1.125	.138	1.714	3	32	.184	1.919

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

6. SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.362/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : AHMAD SY

NIM : 2018MM21805

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 085341710930

Adalah benar telah melakukan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.




Makassar, 06 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

7. BUKTI PEMBAYARAN VALIDASI DATA

	Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) NOBEL INDONESIA INSTITUTE Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001-LPK/DPM-PTS/V/2018	KWITANSI RECEIPT
Telah terima dari AHMAD SY (NIM 2018MM21805) , untuk pembayaran :		
▪ Biaya Validasi Data Penelitian = Rp 75.000,-		
= Rp 75.000,-		
Terbilang : Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah		
Rp 75.000,-		Makassar, 06 Maret 2021  Sumaryadi Sabil, S.T