

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENILAIAN KINERJA DAN
MINAT KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

**ANDI REZKY ANGRANY
2018.MM.11622**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENILAIAN KINERJA DAN
MINAT KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

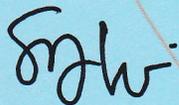
Oleh :

**ANDI REZKY ANGRANY
2018.MM.11622**

**Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal 19 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

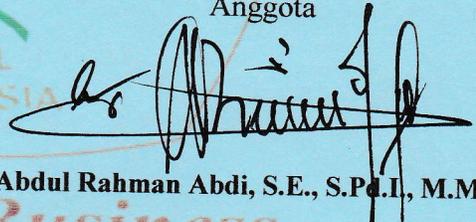
**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Ketua,



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

Anggota



Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., M.BA

School Of Business

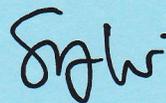
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia



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

Ketua Prodi Magister Manajemen



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

HALAMAN IDENTITAS

JUDUL TESIS :

“PENGARUH KOMUNIKASI, PENILAIAN KINERJA DAN MINAT KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR ”

Nama Mahasiswa : Andi Rezky Angriany

NIM : 2018.MM.11622

Program Studi : Magister Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. AK., CA

Anggota : Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., M.BA

Tanggal Ujian : 19 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 028/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam 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 di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 29 Maret 2021

Penulis,

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. atas Karunia dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja Dan Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana (PPS) STIE Nobel Indonesia.

Dalam penyusunan hingga terwujudnya tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Ir. H. Mubyl Handaling selaku Pembina Yayasan Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., MM selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan ijin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.
3. Ibu Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. AK., C.A dan Bapak Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I., M.M., M.BA. selaku dosen pembimbing yang tidak henti-hentinya memberikan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Dr. Maryadi., S.E., M.M, Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, dan selaku Direktur, Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia dan Bapak Dr.

Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. AK., C.A selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan kontribusi yang sangat besar sehingga penyelesaian studi dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

5. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang membekali penulis untuk selangkah lebih maju sehingga tesis
6. Keluarga, teman-teman seangkatan dan seluruh civitas akademika Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang banyak membantu selama studi.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu saran dan kritikan senantiasa penulis terima untuk pengembangan selanjutnya. Semoga tesis ini bermanfaat bagi civitas akademika STIE Nobel Indonesia Makassar.

Makassar, 29 Maret 2021

Penulis,

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur tak terhingga kepada Allah SWT, karena hanya atas ijin-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya, diikuti dengan dukungan dan do'a oleh orang-orang tercinta. Oleh karena itu, dengan rasa bersyukur dan bahagia saya tesis ini saya persembahkan kepada

Kedua orang tua saya

Suami yang kusayangi H. M. Ridwan, SH

Kedua Anaku Tercinta Moh. Alfareza Rezwandy Ridwan dan Moh. Alfayrouz
Ramadhan Ridwan

Serta seluruh Keluarga besar & Seluruh dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmunya dengan tulus dan Almamater yang ku banggakan,

PASCASARJANA STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

ABSTRAK

Andi Resky Angriany. 2021. Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja dan Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Dibimbing Oleh Sylvia Sjarlis dan Abdul Rahman Abdi.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja dan Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. (2) Komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. (3) Penilaian kinerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Komunikasi, Penilaian Kinerja, Minat Kerja, Pengembangan Karir.



ABSTRACT

Andi Resky Angriany. 2021. The Influence of Communication, Performance Assessment and Work Interest on Career Development at the Women Empowerment Service for Child Protection Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency. Guided by Sylvia Sjarlis and Abdul Rahman Abdi.

This research is a quantitative study that aims to analyze the effect of communication, performance assessment and work interest on career development in the Department of Empowerment of Women, Child Protection, Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency.

The population in this study amounted to 30 people. Determination of the sample using a saturated sample technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results showed that (1) Communication, performance appraisal, and work interest had a positive and partially significant effect on career development at the Women Empowerment Service for Child Protection, Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency. (2) Communication, performance appraisal, and work interest have a positive and significant effect simultaneously on career development at the Women Empowerment Service for Child Protection for Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency. (3) Performance appraisal is the most dominant variable affecting career development at the Office of Women's Empowerment, Child Protection for Population Control and Family Planning, Selayar Islands Regency.

Keywords: *Communication, Performance Appraisal, Job Interest, Career Development.*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Komunikasi	12
2.2.1. Pengertian Komunikasi.....	12
2.2.2. Fungsi Komunikasi.....	13
2.2.3. Indikator Komunikasi	13
2.3. Penilaian Kinerja.....	14
2.3.1. Pengertian Penilaian Kinerja	14
2.3.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	15
2.3.3. Kriteria Penilaian Kinerja	17
2.3.4. Membangun Kinerja Pegawai.....	21
2.3.5. Dimensi Kinerja Pegawai	23

2.3.6. Metode Pengukuran Kinerja Pegawai	24
2.3.7. Indikator Kinerja Pegawai	27
2.4. Minat Kerja	29
2.4.1. Pengertian Minat Kerja.....	29
2.4.2. Unsur-unsur Minat Kerja.....	29
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Kerja	30
2.4.4. Indikator Minat Kerja	31
2.5. Pengembangan Karir.....	32
2.5.1. Pengertian Pengembangan Karir	32
2.5.2. Tujuan Pengembangan Karir	33
2.5.3. Jenis Pengembangan Karir	34
2.5.4. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	34
2.5.5. Faktor-faktor Penghambat Pengembangan Karir	35
2.5.6. Peran Dalam Pengembangan Karir.....	35
2.5.7. Indikator Pengembangan Karir.....	36
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	38
3.2. Hipotesis Penelitian.....	42
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	43
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	45
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
4.3. Populasi dan Sampel	46
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	47
4.4.1. Jenis Data	47
4.4.2. Sumber Data	47
4.5. Teknik Pengumpulan Data	47
4.6. Skala Pengukuran.....	48
4.7. Pengukuran Instrumen Penelitian	48
4.8. Teknik Analisis Data.....	49
4.8.1. Analisis Deskriptif	50
4.8.2. Uji Instrumen Penelitian	50
4.8.3. Uji Asumsi Klasik	50
4.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda	51
4.8.5. Uji Parsial Uji (T)	52
4.8.6. Uji Simultan (Uji F).....	52
4.8.7. Koefisien Determinasi	53
BAB IV HASIL PENELITIAN	
5.1. Hasil Penelitian	55
5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
5.1.2. Struktur Organisasi	56
5.1.3. Visi dan Misi Organisasi	58
5.1.4. Karakteristik Responden.....	59
5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian	62
5.1.6. Uji Instrumen Penelitian	66

5.1.7. Uji Asumsi Klasik	68
5.1.8. Uji Hipotesis	72
5.2. Pembahasan.....	
5.2.1. Pengaruh Parsial Komunikasi Terhadap Pengembangan Karir	78
5.2.2. Pengaruh Parsial Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir	79
5.2.3. Pengaruh Parsial Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir	80
5.2.4. Variabel Paling Dominan Memengaruhi Pengembangan Karir	81
5.2.5. Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja, dan Minat Kerja Secara Simultan Pengembangan Karir.....	82

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan	84
6.2. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

No Tabel		Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 5.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
Tabel 5.5.	Deksripsi Frekuensi Komunikasi	63
Tabel 5.6.	Deksripsi Frekuensi Penilaian Kinerja.....	63
Tabel 5.7.	Deksripsi Frekuensi Minat Kerja	64
Tabel 5.8.	Deksripsi Frekuensi Pengembangan Karir.....	65
Tabel 5.9.	Uji Validitas	67
Tabel 5.10.	Uji Reliabilitas	68
Tabel 5.11.	Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 5.12.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 5.13.	Hasil Uji Parsial (T Test)	74
Tabel 5.14.	Hasil Uji Simultan (F Test)	76
Tabel 5.15.	Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

No Gambar		Halaman
Gambar 2.1.	Dimensi Kinerja Pegawai.....	23
Gambar 3.1.	Kerangka Pikir Penelitian	41
Gambar 3.2.	Kerangka Konsep Penelitian	42
Gambar 4.1.	Langkah-langkah Penelitian Kuantitatif: Survei	46
Gambar 5.1.	Struktur Organisasi	58
Gambar 5.2.	Histogram	69
Gambar 5.3.	P P Plot.....	69
Gambar 5.4.	Scatterplot	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi, karena sumber daya manusia yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi (Suwito & Yolanda, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas dari sebuah organisasi yang terarahkan untuk mengembangkan sumber daya manusia, dan berusaha mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut sehingga suatu organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sebagai kegiatan sumber daya manusia, bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan melakukan pengembangan karir. Setiap organisasi harus mampu menjada pegawai yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada organsasi tersebut (Yolanda, 2015).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi adalah sumber daya manusia yang loyal serta mampu membantu organisasi dalam keadaan apapun sehingga organisasi akan memberikan penghargaan dengan meningkatkan

kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja pegawai tidak dapat di pisahkan oleh pengembangan karir pegawai (Pratiwi, 2016).

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik dilingkungan organisasi swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menjamin pegawai dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Seorang pegawai mempunyai kemampuan masing-masing yang berbeda-beda dalam mengembangkan karirnya, namun setiap pegawai mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan kemampuannya untuk dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang (Samsudin, 2019). Peningkatan dalam pengembangan karir akan memberi manfaat bagi setiap pegawai, seperti bertambahnya kemampuan untuk mengasah keterampilan yang ada dalam diri pegawai.

Menurut Armstrong (2014), pengembangan karir merupakan pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk meyakini seseorang bahwa dia benar-benar memiliki kualifikasi dan pengalaman yang tersedia ketika dibutuhkan oleh suatu organisasi. Melalui pendekatan pengembangan karir di organisasi, dapat diketahui aktivitas pegawai dalam merencanakan pengembangan karirnya. Setiap pegawai akan selalu mengharapkan ada perubahan dalam lingkungan kerjanya, maka dari itu setiap pegawai akan merencanakan pengembangan karirnya dengan target dan

peraturan yang sudah ditentukan. Pengembangan karir dilakukan untuk melakukan upaya-upaya pribadi seseorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Kadarisman, 2018).

Komunikasi organisasi diperlukan dalam pengembangan karir, artinya, ketika mereka mempunyai persepsi yang positif terhadap komunikasi organisasi maka mereka dapat mengembangkan karirnya dengan bagus. Kurangnya komunikasi yang terjadi antar pegawai dapat menghambat proses pencapaian pengembangan karir. Pegawai yang mempunyai persepsi negatif, akan menganggap tugas yang diberikan tidak memberikan manfaat. Pegawai yang kurang berinteraksi mengindikasikan bahwa pegawai mempunyai komunikasi yang rendah dan memiliki kesalahan dalam mempersepsikan. Membuka hubungan komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi merupakan tujuan utama dalam proses pengembangan karir. Komunikasi organisasi merupakan bentuk dari perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses tersebut berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka (Ernika, 2016). Maka harus ada keterikatan interaksi yang baik antara rekan kerja, karena komunikasi digunakan jika ada beberapa yang tidak mengerti dalam pencapaian target dalam pengembangan karir, dapat mencari informasi dengan rekan kerja lainnya yang lebih mengerti dan menguasai.

Rahmi (dalam Dani, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman serta penerimaan berbagai pesan organisasi baik di kelompok

formal maupun informal. Komunikasi formal merupakan jalur komunikasi resmi dengan rantai pimpinan atau hubungan tugas dan tanggung jawab yang jabatannya dalam organisasi, sedangkan jalur komunikasi informal merupakan jalur komunikasi tidak resmi dilingkungan maupun diluar organisasi. Salah satu penggerak dari pengembangan karir yaitu komunikasi dalam organisasi. Komunikasi organisasi yang dimaksud dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai berinteraksi dengan rekan kerja atau dengan atasan dalam proses karir

Komunikasi yang efektif akan memudahkan pertukaran informasi yang relevan dengan pekerjaan dan akan memperbaiki pelaksanaan kerja organisasi. Dalam komunikasi efektif dibutuhkan pengetahuan, dituntut tidak hanya memahami prosesnya tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan secara kreatif (Robbins, 2017). Komunikasi yang efektif mencakup kepercayaan yang dianut, kecermatan yang dirasakan, hasrat akan interaksi, kemauan menerima dari manajemen puncak dan persyaratan informasi keatas, membutuhkan kepekaan dan ketrampilan yang hanya dapat dilakukan setelah mempelajari proses komunikasi dan kesadaran apa yang dilakukan saat berkomunikasi. Banyak perbedaan yang terdapat diantara individuindividu, suasana psikologis organisasi dan kurangnya kemudahan yang memadai selalu mempengaruhi komunikasi. Sehingga untuk berkomunikasi secara efektif dan berhasil, pegawai dan pimpinan harus belajar untuk menghormati satu sama lain dan menghargai serta memahami sebagai manusia yang berbeda.

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci sukses dalam mengembangkan suatu organisasi. Dengan dilakukannya penilaian kinerja

pegawai berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai karena akan dapat mempermudah perumusan kebijakan lebih lanjut. Informasi yang akurat dari prestasi pegawai tersebut akan memungkinkan dilaksanakannya perencanaan karier bagi mereka. Penilaian prestasi kerja secara individual akan sangat bermanfaat bagi kemajuan suatu organisasi secara keseluruhan

Minat merupakan salah satu aspek penting dalam pekerjaan. Minat mempengaruhi perilaku manusia dalam hubungan interpersonal, prestasi pendidikan dan pekerjaan, pemilihan aktivitas di waktu luang dan kegiatan sehari-harinya. Dengan demikian jika seseorang memiliki minat kerja tinggi, maka orang tersebut akan memiliki kesiapan saat melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan ada dorongan yang kuat, keseriusan serta keterbiasaan dalam mengerjakannya.

Menurut Ardianto (2014), minat kerja adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap pekerjaan. Minat merupakan motivasi yang menjadi daya penggerak seseorang dalam melakukan aktivitas dengan penuh ketekunan dan cenderung menetap, dimana aktivitas tersebut merupakan proses pengalaman kerja yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan mendatangkan perasaan senang dan gembira. Minat kerja muncul karena suka terhadap suatu hal yang mendorong untuk bekerja sesuai kehendak pegawai.

Kondisi pengembangan karir pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten

Kepulauan Selayar belum optimal. Hal ini disebabkan pengangkatan pegawai untuk menjabat suatu jabatan tidak semuanya ditentukan oleh persyaratan administrasi atau kepangkatan tetapi siapa yang dekat dengan pimpinan atau pemimpin daerah.

Berdasarkan latar belakang yang telah paparkan di atas, dapat diketahui bahwa pengembangan karir di instansi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar belum terlaksana dengan baik. Maka untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja, Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana di Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

1. Apakah faktor komunikasi, penilaian kinerja dan minat kerja berpengaruh secara parsial terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah faktor komunikasi, penilaian kinerja dan minat kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar?

3. Variabel yang mana paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Didasari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja secara parsial terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh faktor komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja secara simultan terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar
3. Mengetahui dan menganalisa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam penerapan Ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir

b. Bagi Akademis

Untuk pengajar dan mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam proses belajar mengajar.

2. Manfaat teoritis

a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di instansi

b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi instansi terkait dalam pengambilan keputusan organisasi yang berorientasi peningkatan kinerja dan pengembangan karir pegawai

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu tentang pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu tentang pengembangan karir

No	Peneliti, tahun	Judul	Metode penelitian	Kesimpulan
1	Isnani Cahyaningtyas, Meita Santi Budiani. 2018	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Di Kanreg II BKN Surabaya	metode kuantitatif	Terdapat hubungan signifikan antara persepsi terhadap komunikasi organisasi dengan pengembangan karir.
2	Tutut Ayu Permatasari. 2019	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Madiun	metode kuantitatif dengan pendekatan eksploratif menggunakan data primer.	Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah Faktor Sosial, pribadi, dan psikologis. Faktor sosial adalah sikap atasan/rekan kerja, pelatihan, kebijakan perusahaan, kesetiaan terhadap organisasi; faktor pribadi : nasib, pendidikan, dan prestasi serta faktor psikologis : pengalaman kerja keluwesan bergaul,

				kinerja
3	Aris Setiadi, Endah Winarti HS dan M Taufiq, 2016	Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian)	pendekatan berbentuk asosiatif	Perkembangan karir merupakan memoderasi pengaruh positif komunikasi terhadap komitmen organisasi.
4	Sofi Nafuroh, Cholifah, Musriha, 2016	Pengaruh Keterampilan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Tirta Investama Surabaya	Penelitian deskriptif kuantitatif.	Secara simultan dan parsial variabel Keterampilan, Komunikasi dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir
5	A Putu Kartika Dewi, Gede Riana, 2015.	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali.	pendekatan yang berbentuk asosiatif	Penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir
6	Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi. 2016.	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir	Metode Deskriptif Analitik	Penilaian kinerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir
7	I Kadek Suadnyana, I Wayan Gede Supartha, 2018	Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan	Penelitian analitik	Penilaian kinerja, dan Pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

		Karir Pegawai		
8	Atika Dewi, Fakhry Zamzam. 2019	Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang	metode survey deskriptif dan survey verifikatif	Secara simultan terhadap Pengembangan Karir dipengaruhi secara langsung oleh variabel Kinerja
9	Rosmawati, Akmal Umar, Baharuddin Dammar, 2019	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng	metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis jalur	Ada pengaruh kinerja terhadap pengembangan karir
10	Ni Putu Asri Sumadewi, I Gusti Made Suwandana. 2017	Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir	Penelitian asosiatif	pengalaman kerja, prestasi kerja, berpengaruh terhadap pengembangan karir
11	Sasman, Peran Apero. 2018	Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah	Penelitian kualitatif deskriptif	Upaya pengembangan karier individu berhubungan dengan pengalaman kerja, peningkatan basis pendidikan formal, peningkatan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan terhadap pekerjaan
12	Bernadetha Buring, Jamiah, dan Suhardiman	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan	Penelitian verifikatif (causalitas)	Ada pengaruh minat terhadap pekerjaan dengan Pengembangan

		Karir Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu		Karir
13	Dewi Cahyani Pangestuti. 2019	Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja	Metode Deskriptif Analitik	Pengalaman kerja dan prestasi kerja mempengaruhi pengembangan karir.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran antar pribadi mengenai informasi dan pengertian (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014). Stephen P. Robbins (2015) menyatakan komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman arti dari suatu informasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapan pun juga setidaknya-tidaknya terdapat satu orang yang

menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi yang menafsirkan suatu pertunjukan pesan (Pace dan Done F, 2015).

2.2.2 Fungsi Komunikasi

Dalam organisasi terdapat empat fungsi dari komunikasi (Suwatno, 2016), yaitu :

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.

Fungsi ini berjalan jika pegawai diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai di dalam organisasi.

2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai .

Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja pegawai, misalnya pimpinan menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik pegawai telah bekerja dan dengan cara bagaimana pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Komunikasi juga berperan sebagai pengungkapan emosi.

Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja pegawai menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.

4. Komunikasi berfungsi pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

Menurut Purba (2016) komunikasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah. Komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam memadukan fungsi-fungsi manajemen dalam suatu organisasi yaitu :

1. Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan organisasi
2. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan
3. Melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara efektif
4. Memimpin, mengarahkan, memotivasi dan menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk memberikan kontribusi
5. Mengendalikan prestasi (dalam Purba, 2016)

2.2.3 Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan (Uchjana, 2017) :

1. Komunikasi sesama pegawai
2. Komunikasi dengan pegawai bagian lain
3. Koordinasi pimpinan dengan pegawai
4. Koordinasi antar sesama pegawai

2.3 Penilaian Kinerja

2.3.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja pegawai di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya

Menurut Mathis dan Jacson (2014), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai .

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk memberitahukan pada pegawai sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka dapatkan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada pegawai yang akan mengembangkan pegawai dan juga keefektifan organisasi. Menurut Mangkuprawira (2014), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan , dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan akan latihan demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan proses staffing. Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidakakuratan informasional. Potensi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal. Terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi

finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut Dessler (2015), terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi dan retensi pada penilaian pegawai .
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap pegawai sesuai dengan sasaran keseluruhan organisasi .
3. Penilaian memungkinkan pimpinan dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier pegawai dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

2.3.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Ada tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai , yaitu:

1. Hasil kerja individu. Jika hasil kerja adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan tersebut, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria

penilaian.

2. Perilaku. Pada banyak jabatan, sulit menentukan keluaran tertentu yang dapat dijadikan kriteria penilaian. Pada jabatan semacam ini, pihak manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria penilaian. Sebab, perilaku merupakan faktor penentu efektivitas kerja pegawai . Perilaku yang dinilai tidak selalu perilaku yang secara langsung berkaitan dengan produktivitas. Yang penting perilaku tersebut membantu efektivitas kerja organisasi.
3. Traits. Traits adalah karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu. Traits adalah kriteria penilaian yang paling lemah karena dari ketiga kriteria yang ada, traits adalah yang paling jauh dari performa individu yang sebenarnya. Sifat yang baik atau dapat diharapkan adalah kriteria yang tidak terkait dengan performa kerja. Di dalam interaksi sosial sifat-sifat semacam ini cenderung untuk diperhatikan orang lain, termasuk oleh atasan langsung.

Terdapat tiga kriteria dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai , loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kinerja berdasarkan perilaku, yaitu terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan

hubungan antar personal.

3. Kinerja berdasarkan hasil. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria ini sering dikritik karena meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting seperti kualitas

Masih menurut Prawirosentono (2014), ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja, antara lain:

1. Pengetahuan yang Dimiliki

Pengetahuan seorang pegawai mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

2. Ketepatan Waktu

Apakah seorang pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai .

3. Kualitas Pekerjaan

Apakah seorang pegawai mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan organisasi kepadanya.

4. Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Apakah pegawai mengetahui standar mutu produktivitas organisasi . Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Pengetahuan Teknis Seputar Pekerjaan

Apakah pegawai memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Self Confidence

Seberapa jauh pegawai memiliki ketergantungan terhadap pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena hal ini berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Apakah pegawai memiliki kebijakan (*judgment*) yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seseorang pegawai yang mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang visi dan misi organisasi .

8. Komunikasi Antar Pegawai

Kemampuan berkomunikasi pegawai , baik terhadap sesama rekan maupun kepada atasannya.

9. Kerjasama Tim

Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain. Hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai tersebut.

10. Kemampuan Menyampaikan Ide

Kehadiran dalam mengikuti rapat (Meeting) yang disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan atau pendapat kepada orang lain,

Tentunya hal ini akan mempunyai nilai tersendiri dalam penilaian kinerja seorang pegawai .

11. Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja. Secara umum hal ini mempengaruhi kinerja seorang pegawai .

12. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi pegawai yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.

13. Kemampuan Mengembangkan Diri

Apakah seorang pegawai memiliki minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi faktor lain menilai kinerja seorang pegawai .

14. Disiplin Ilmu

Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki pegawai dengan penempatan pada bidang kerja.

2.3.4 Membangun Kinerja Pegawai

Sinambela (2019) menjelaskan bahwa kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut.

1. Penentuan gaji

Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan dalam organisasi.

2. Seleksi pegawai

Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.

3. Orientasi

Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.

4. Penilaian kinerja

Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seseorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.

5. Pelatihan dan pengembangan

Deskripsi jabatan akan memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6. Uraian dan Perencanaan Organisasi

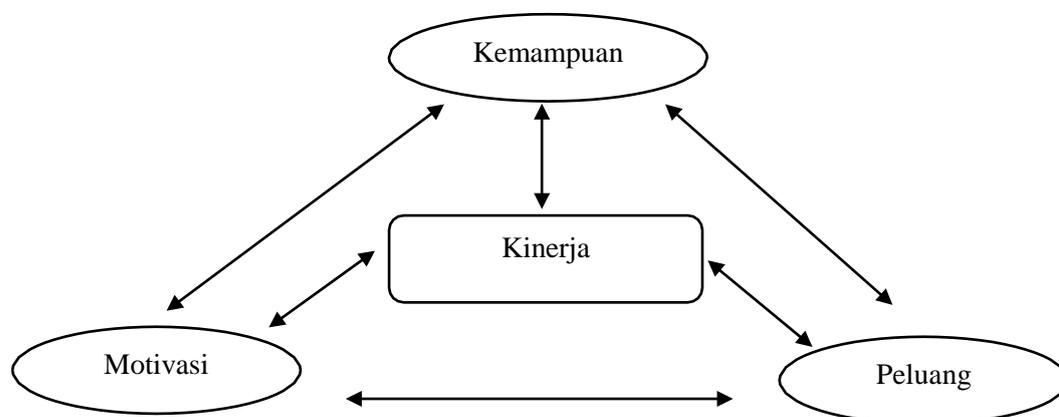
Perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan di mana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini, deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7. Uraian tanggung jawab

Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.5 Dimensi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai haruslah terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja pegawai bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu. Rivai (Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa dimensi kinerja dibagi menjadi tiga, yaitu kemampuan, motivasi, dan peluang yang dapat digambarkan seperti berikut ini:



Sumber: Rivai (Sinambela, 2019)

Gambar 2.1: Dimensi Kinerja Pegawai

2.3.6 Metode Pengukuran Kinerja Pegawai

Ada beberapa metode penilaian kinerja Pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut pendapat Zainal et al. (2015) menyatakan bahwa metode yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.

Adapun penjelasan lengkap dari kedua metode yang dimaksud tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini. Dengan mengevaluasi prestasi kerja masa lalu, Pegawai dapat mendapat umpan balik atas upaya-upaya mereka. Umpan balik ini selanjutnya bisa mengarah kepada perbaikan-perbaikan prestasi.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa lalu ini meliputi sebagai berikut :

- 1) Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Di dalam metode ini para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja Pegawai dalam skala-skala kerja tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

- 2) Daftar Pertanyaan (*Checklist*)

Di dalam penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka ragam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

3) Metode Dengan Penilaian Terarah (*Forced Choice Methode*)

Di dalam metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

4) Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Di dalam metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku pegawai, seperti sangat baik atau sangat jelek dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Metode Catatan Prestasi

Di dalam metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan.

6) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku (*Behaviorally Anchore Rating Scale= BARS*)

Di dalam metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7) Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Di dalam metode ini, penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM.

8) Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*Comparative Evaluation Approach*)

Di dalam metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang Pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode ini menggunakan asumsi bahwa Pegawai tidak lagi sebagai obyek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi pegawai dilibatkan dalam proses penilaian. Pegawai mengambil peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan organisasi. Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut:

1) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appaisal*)

Organisasi mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi pada pegawai.

2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Manajemen By Objective*)

Suatu bentuk penilaian dimana pegawai dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

3) Penilaian Secara Psikologis

Penilaian yang dilakukan oleh ahli psikologi untuk mengetahui potensi pegawai.

4) Pusat Penilaian (*Assessment Center*)

Serangkaian teknik penilaian oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.3.7 Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Zainal, et, al. (2015) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi

yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.4 Minat Kerja

2.4.1 Pengertian Minat Kerja

Minat kerja ialah kecenderungan untuk tertarik terhadap dalam melakukan kegiatan kerja suatu bidang pekerjaan.. Minat (interest) berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu (Syah, 2017).

Minat adalah rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh. Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan suatu diluar diri. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya (Djaali, 2014).

Menurut Crow and Crow, ada tiga hal yang dapat menimbulkan minat seseorang untuk melakukan sebuah perilaku:

1. Faktor dorongan dari dalam

Faktor dorongan dari dalam merupakan faktor yang ada pada diri individu yang mendorong untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Faktor motif sosial

Faktor motif sosial merupakan faktor yang membangkitkan minat untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan orang lain.

3. Faktor emosional

Faktor emosional merupakan faktor yang timbul setelah emosi menyenangkan pada suatu pekerjaan sebelumnya

2.4.2 Unsur-unsur Minat Kerja

Minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut makin besar minatnya.

Minat menurut Walgito (2014) mengandung unsur-unsur :

1. Kognisi (menenal)

Minat itu didahului oleh informasi dan pengetahuan mengenai objek yang diamati tersebut. Apabila seseorang telah mempunyai informasi dan

pengetahuan mengenai suatu pekerjaan yang diminati maka seseorang tersebut akan cenderung berupaya mempersiapkan diri secara matang untuk mencapai suatu pekerjaan.

2. Emosi (perasaan)

Minat mengandung unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman itu disertai dengan perasaan tertentu (biasanya perasaan senang).

3. Konasi (kehendak)

Merupakan kelanjutan dari unsur kognisi yang diwujudkan dalam bentuk kemauan terhadap objek yang diminati (pekerjaan).

2.4.3 Faktor –Faktor yang mempengaruhi minat kerja

Menurut Jannah (2014) menerangkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi minat, sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik adalah suatu keadaan yang berasal dari dalam diri sendiri untuk dapat mendorong agar melakukan segala tindakan tertentu. Dalam melakukan tindakan, ada perasaan senang dan membutuhkan sesuatu yang berkaitan dengan tindakan tersebut. misalnya melakukan tindakan belajar disertai dengan perasaan senang dan terdapat kebutuhan pada materi tersebut.
2. Faktor ekstrinsik adalah suatu keadaan yang berasal dari luar diri sendiri atau individu yang juga dapat mendorong agar melakukan segala bentuk kegiatan.

2.4.4 Cara meningkatkan minat kerja

Minat antara lain dapat dibangkitkan dengan cara-cara berikut :

1. Bangkitkan suatu kebutuhan (kebutuhan untuk menghargai pekerjaan untuk mendapatkan penghargaan, dan sebagainya).
2. Hubungkan dengan pengalaman yang lampau.
3. Beri kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik, "*Nothing succeeds like succes*". Tak ada yang lebih memberi hasil yang baik daripada hasil yang baik.
4. Gunakan berbagai bentuk motivasi seperti pemberian hadiah bagi pegawai berprestasi.

2.4.5 Indikator Minat Kerja

Indikator-indikator minat kerja menurut Walgito (2014) adalah:

1. Senang dan ketertarikan
Perasaan senang yang dimaksud adalah perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, tertarik dalam bidang pekerjaan.
2. Perhatian
Perhatian adalah pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungan
3. Kemauan
pegawai yang mempunyai kemauan pada saat melakukan pekerjaan akan memiliki etos kerja yang tinggi.
4. Konsentrasi
Konsentrasi adalah pemusatan fungsi jiwa terhadap masalah atau objek
5. Kesadaran
Pegawai dikatakan mempunyai kesadaran dalam bekerja apabila ia mengerjakan tugas-tugas yang ada tanpa diminta untuk melakukannya.

2.5 Pengembangan Karir

2.5.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Pengembangan Karir sangat penting untuk implementasi perencanaan karir. Ini mengacu pada serangkaian program yang dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan, kemampuan dan tujuan individu dengan peluang saat ini atau masa depan dalam organisasi. Ini adalah proses di mana rencana aksi diimplementasikan.

Menurut Sinambela (2019) pengembangan karir merupakan aktivitas seperti penyingkapan, pelatihan, dan penilaian melayani dua fungsi dasar dalam sebuah organisasi. Pertama, fungsi tradisional mereka adalah menjadi staf organisasi - untuk mengisi posisi terbukanya dengan pegawai yang memiliki minat, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan. Kegiatan pengembangan mencakup semua teknik pelatihan di luar pekerjaan dan di tempat kerja. Seseorang mungkin terlibat dalam pelatihan kelas di rumah atau di universitas, atau memilih pekerjaan khusus atau tugas gugus tugas, atau terutama di awal karir, rotasi pekerjaan. Gerakan lateral dan promosi lebih sulit digunakan untuk tujuan perkembangan. Manajer dengan lowongan memiliki tujuan mereka sendiri untuk dipenuhi dan mungkin enggan mengisi lowongan dengan kandidat yang

ditunjuk untuk pengembangan karir, daripada dengan mereka yang memiliki keterampilan terbaik untuk melakukan pekerjaan itu. Pengembangan karir harus diintegrasikan sepenuhnya dengan aktivitas kepegawaian internal. Pengembangan karir memberikan pasokan bakat dan kemampuan. Individu harus berkomitmen dan menerima tanggung jawab untuk pengembangan karir mereka.

2.5.2 Tujuan Pengembangan karir

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi menurut Mangkunegara (2014) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keuasangan profesi dan pimpinan ial

Menurut Siagan, pengembangan karir bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis oganisasi.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pengembangan karir, antara lain:

- a. Meningkatkan kemampuan pimpinan ial pegawai dalam memikul tanggung jawab yang lebih besar
- b. Mendorong keinginan pegawai untuk berbuat sesuatu yang lebih besar dalam pekerjaannya

- c. Adanya perasaan puas pegawai dalam kehidupan kepegawaiannya
- d. Mengurangi pegawai yang meninggalkan organisasi .

2.5.3 Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat sementara Seorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Bersifat Tetap Seorang pegawai ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.
3. Bersifat kecil Menaikkan jabatan seorang pegawai dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang , dan tanggung jawab dan gaji .

2.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Gouzali Saaydam di kutip dari Depri Egota, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai dan penentu ada tidaknya kesempatan pengembangan dalam organisasi , berlaku tidaknya kesempatan pengembangan karir untuk semua orang tanpa pilih kasih dan ada tidaknya pola pengembangan karir yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Latar belakang pendidikan, merupakan suatu acuan untuk meningkatkan karir seseorang.
3. Pelatihan, merupakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan pegawai .
4. Pengalaman kerja, merupakan bagian penting dari pengembangan manajemen yang memberikan kontribusi dalam berbagai kondisi pengembangan.
5. Kesetiaan pada organisasi, merupakan pemberian loyalitas (dedikasi) pada karir yang besar pada organisasi untuk mengurangi kejenuhan pegawai .
6. Keluasan bergaul dan hubungan antar manusia, merupakan kebutuhan akan perasaan seseorang untuk dihormati dan menghormati sesamanya dengan mencerminkan lingkungan yang aman, nyaman dan tentram.

2.5.5 Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang dapat menghambat pengembangan Skarir, antara lain

1. Biaya, sebab pengembangan karir memerlukan biaya yang besar
2. Kesulitan menetapkan standar-standar sebagai kriteria yang tepat
3. Soal etika (etis)
4. Formasi jabatan belum memungkinkan.

2.5.6 Peran Dalam Pengembangan Karir

Dalam proses pengembangan karir pegawai dalam organisasi, ada 3 hubungan saling terkait antara individu, pimpinan , maupun organisasi. Ketiga

tiganya memiliki peran masing-masing. Dessler (2015), menjelaskan peran ketiganya dalam pengembangan karir sebagai berikut:

1. Peran Individu

Adanya tanggung jawab, keterampilan, rencana karir, melihat peluang, membangun hubungan yang baik dengan atasan dan mengikuti seluruh rencana karir yang ditetapkan.

2. Peran Pimpinan

Adanya umpan balik untuk pegawai, adanya dukungan dan penilaian pengembangan karir, mempunyai relasi pimpinan dengan pegawai yang baik dan mendukung seluruh rencana yang ditetapkan.

3. Peran Organisasi

Adanya misi, kebijakan dan prosedur, mengadakan pelatihan pengembangan pegawai, dan adanya penghargaan karir.

2.5.7 Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan Karir menurut Kasmir (2015) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja.

Adapun indikator pengembangan karir menurut Gomes (2016) adalah.

1. Perencanaan karir kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan
2. Peluang pengembangan karir di dalam organisasi
3. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek

4. Manajemen karir yang mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
5. Menyebarkan informasi karir yang jelas
6. Publikasi lowongan pekerjaan
7. Pendidikan dan pelatihan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Untuk mendekatkan masalah yang akan dianalisis pada permasalahan penelitian, maka perlu dibuat kerangka pemikiran sebagai dasar pemikiran penelitian ini. Kerangka yang dimaksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecah masalah yang telah dipaparkan sebelumnya.

3.1.1 Pengaruh komunikasi terhadap pengembangan karir

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Komunikasi diperlukan dalam pengembangan karir. Artinya, ketika mereka mempunyai persepsi yang positif terhadap komunikasi organisasi maka mereka dapat mengembangkan karirnya dengan bagus seperti mengumpulkan angka kredit dengan tepat waktu. Kurangnya komunikasi yang terjadi antar pegawai dapat menghambat proses pencapaian pengembangan karir. Seperti komunikasi dalam pembagian tugas antar rekan kerja harus disampaikan dengan tepat untuk menambah angka kredit yang sudah ditentukan. Jika mereka tidak mempunyai persepsi yang positif, maka mereka akan menganggap bahwa tugas yang diberikan tidak memberikannya manfaat untuk mencapai angka kredit. Pegawai yang

kurang berinteraksi mengindikasikan bahwa pegawai kurang mampu mempunyai. Membuka hubungan komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi merupakan tujuan utama dalam proses pengembangan karir.

Komunikasi yang baik dalam organisasi dibutuhkan untuk mencegah jika terjadi kesenjangan antar pegawai yang mempunyai personalitas berbeda-beda dan dapat membantu pegawai lain jika terdapat kesulitan pelaksanaan dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Pegawai yang mempunyai persepsi positif terhadap komunikasi organisasi, maka akan menunjang pegawai untuk mengembangkan karirnya dalam pencapaian angka kredit supaya tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan dan akan memberikan manfaat pada pegawai untuk menambah kemampuan dalam mengembangkan karirnya

3.1.2 Pengaruh penilaian kerja terhadap pengembangan karir

Seorang pegawai yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu pegawai untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif.

Penilaian kinerja ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang tepat dan akurat mengenai penilaian kinerja setiap pegawai. Kegunaan utama, dan merupakan suatu yang paling berperan, yaitu memberikan informasi yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan mengenai permasalahan yang menyangkut, promosi, kompensasi.

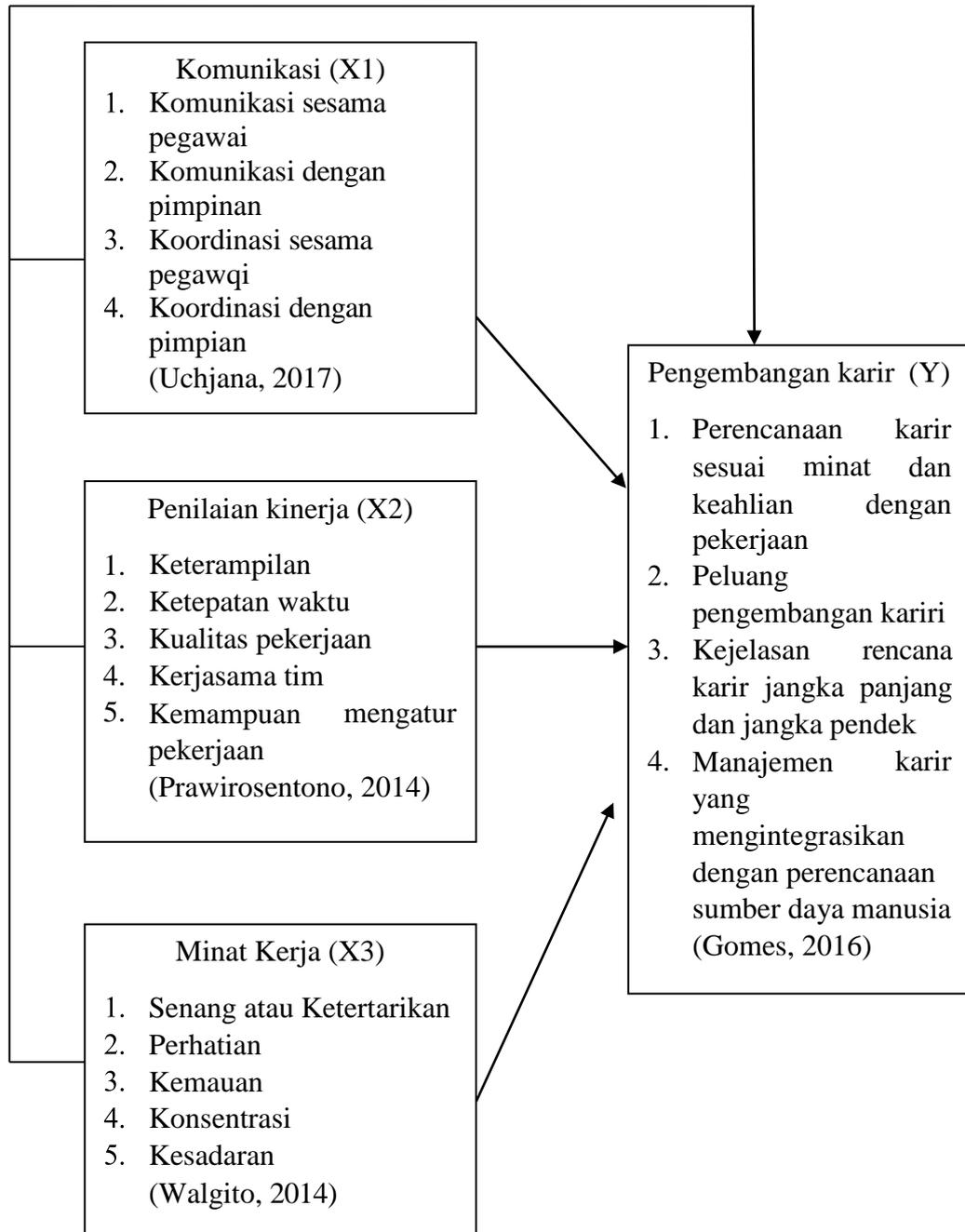
Kinerja dan pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif untuk mengembangkan karir melalui pengetahuan dan ketrampilan. Dukungan organisasi terhadap pengembangan karir merupakan bagian penting dalam meningkatkan penilaian kinerja pegawai (Parwita, 2016).

3.1.3 Pengaruh minat kerja terhadap pengembangan karir

Minat dalam bekerja Kecocokan ataupun kesesuaian seorang pegawai dalam pekerjaannya juga dipengaruhi oleh minat dari pegawai yang berbeda-beda. Namun ada pendapat yang menyatakan bahwa minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi dalam satuan pengalaman ataupun aktivitas tertentu dan memiliki kecenderungan. Hal ini menunjukkan bahwa pola minat seseorang merupakan suatu faktor yang menentukan suatu faktor kesesuaian pegawai dalam pekerjaan, bila hal ini terasa cocok maka akan menambah kontribusi semangat untuk mengemban tugas-tugas atau pekerjaan yang diembannya

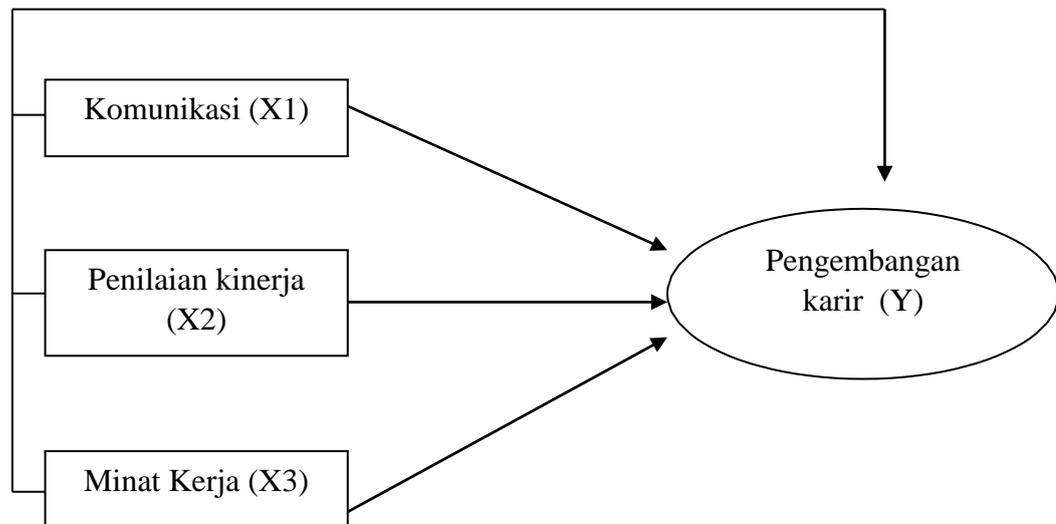
Minat dalam bekerja adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide –ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola –pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Kerangka pikir penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Pikir penelitian

berdasarkan kerangka pikir penelitian maka disusunlah kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kerangka konsep penelitian

3.2 Hipotesis

Hipotesis atau jawaban sementara dari penelitian ini bisa diambil hipotesanya adalah :

1. Komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

3. Penilaian kinerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

3.3 Definisi Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam definisi operasional variabel penelitian. Secara rinci operasional penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No kuesioner
Komunikasi (X1)	pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu	1. Komunikasi sesama pegawai 2. Komunikasi dengan pimpinan 3. Koordinasi dengan pimpinan 4. Koordinasi antar sesama pegawai (Uchjana, 2017)	1-3 4-5 6-8 9-10
Penilaian Kinerja (X2)	proses mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan	1. Keterampilan 2. Ketepatan Waktu 3. Kualitas Pekerjaan 4. Kerjasama Tim 5. Kemampuan Mengatur Pekerjaan (Prwairosentono, 2014)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Minat Kerja (X3)	kecenderungan untuk tertarik dalam melakukan kegiatan suatu bidang pekerjaan	1. Senang atau Ketertarikan 2. Perhatian 3. Kemauan 4. Konsentrasi 5. Kesadaran (Walgito, 2014)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No kuesioner
Pengembangan karir (Y)	perpindahan yang memperbesar tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar	1. Perencanaan karir sesuai minat dan keahlian dengan pekerjaan	1-2
		2. Peluang pengembangan karir	3-4
		3. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek	5-6
		4. Manajemen karir yang mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia	7-8
		5. Pendidikan dan pelatihan. (Gomes, 2016)	9-10

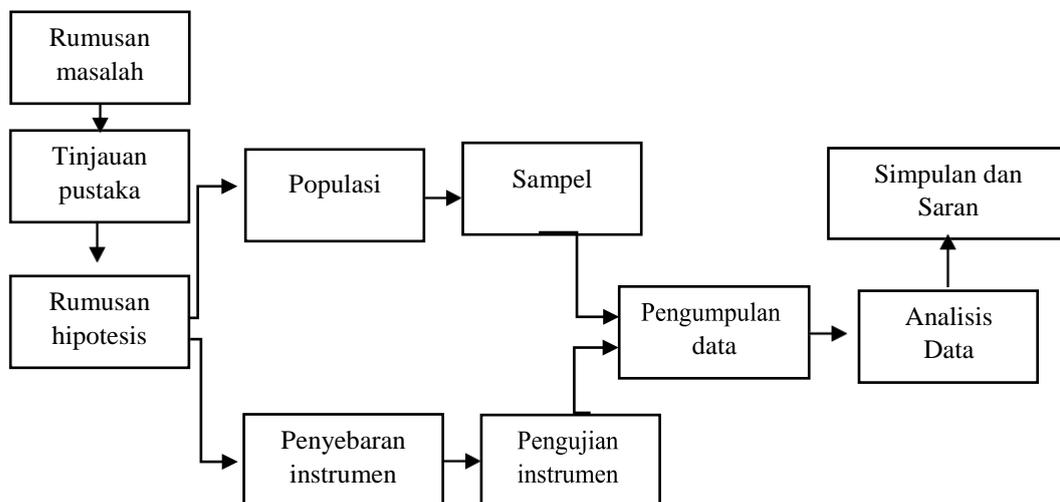
BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pendekatan kuantitatif (pengaruh) merupakan suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk pengaruh dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa *“The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic, and past or present behavior. Survey are appropriate for research questions about self reported belief or behavior”*. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, seperti gambar di bawah ini:



Gambar 4.1.

Langkah-langkah Penelitian Kuantitatif: Survei

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian yaitu dilakukan pada November-Desember 202.

4.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh aparat sipil negara di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi sampel pada penelitian ini adalah 30 orang yang diperoleh dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua anggota populasi dijadikan sampel

4.4 Jenis dan Sumber Data

4.4.1 Jenis Data

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari pegawai dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari angka-angka statistik.

4.4.2 Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Data sekunder yaitu data yang langsung diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain. Seperti jurnal, majalah-majalah ekonomi dan informasi dokumentasi lain yang diambil melalui online.

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian.

2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

4.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial adalah skala likert (Sugiyono, 2019). Dalam skala likert alternatif jawaban responden antara skala 1 sampai 5 dengan alternatif jawaban sangat setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang setuju (KS) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat tidak setuju (STS) skor 1.

4.7 Pengukuran Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap

butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Biasanya harga validitas ditunjukkan dengan besarnya harga korelasi. Umumnya, suatu item dinyatakan valid jika memiliki harga di atas 0,3. Meskipun demikian, ada juga pakar menyatakan bahwa harga validitas item sebesar 0,25. Kedua nilai ini dapat saja digunakan sebagai patokan untuk menyatakan valid atau tidaknya satu item tertentu. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (SPSS).

2. Uji realibilitas

Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara score jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan teknologi program SPSS dengan fasilitas cronbach alfa (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alfa $> 0,60$.

4.8 Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2018) dalam penelitian kuantitatif, metode analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Karena datanya kuantitatif, maka metode analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

4.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk meringkas data secara terorganisir dengan menggambarkan hubungan antar variabel dalam sampel atau populasi. Menghitung statistik deskriptif merupakan langkah penting pertama saat melakukan penelitian dan harus selalu terjadi sebelum membuat perbandingan statistik inferensial. Statistik deskriptif meliputi jenis variabel (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta ukuran frekuensi, kecenderungan sentral, dispersi / variasi, dan posisi (Sekaran & Bougie, 2015).

4.7.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik, untuk menghindari kesalahan dalam pengujian asumsi klasik maka jumlah sampel yang digunakan harus bebas dari bias. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu salah satunya dengan menggunakan analisis grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang

baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan lawannya *variance inflation factor (VIF)* < 0,10 berarti data tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) uji heteroskedasitas berarti varians (variasi) tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Kebanyakan data *cross-section* mengandung situasi heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sederhana, dan besar).

4.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Joseph Hair (Sugiyono, 2019) analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Pengembangan Karir

X_1 = Komunikasi

X_2 = Penilaian Kinerja

X_3 = Minat Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = *Error Standard* (0,05)

4.7.5. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Neolaka (2016) uji parsial (Uji T) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi (α) sebesar 5%. Adapun rumus hipotesis statistiknya, adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

4.7.6. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau

variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. Menghitung Uji F (*F-Test*)

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

4.6.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja, sedangkan variabel dependen adalah pengembangan karir. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang memiliki tugas dan fungsi membantu Pemerintah Daerah dalam pengembangan Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dalam Peraturan Daerah ini urusan Keluarga Berencana diintegrasikan dengan urusan Pemberdayaan Perempuan dalam satu lembaga.

Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai dinas yang melaksanakan kewenangan di bidangnya, diharapkan nantinya dapat mendampingi masyarakat terutama kelompok-kelompok perempuan untuk dapat menunjang peningkatan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Kepulauan Selayar melalui pelayanan dengan program-program khusus yang dimilikinya. Pengelolaan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sangat diharapkan mampu menunjang Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk menjadi Daerah Kabupaten Kepulauan yang maju dan sejahtera dengan penduduk yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan untuk pengelolaan sumber daya yang ada. Untuk itu diperlukan pengelolaan yang

terstruktur dan terintegrasi dengan kegiatan pembangunan melalui perencanaan yang strategis untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi setiap saat agar tujuan dan sasaran program yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

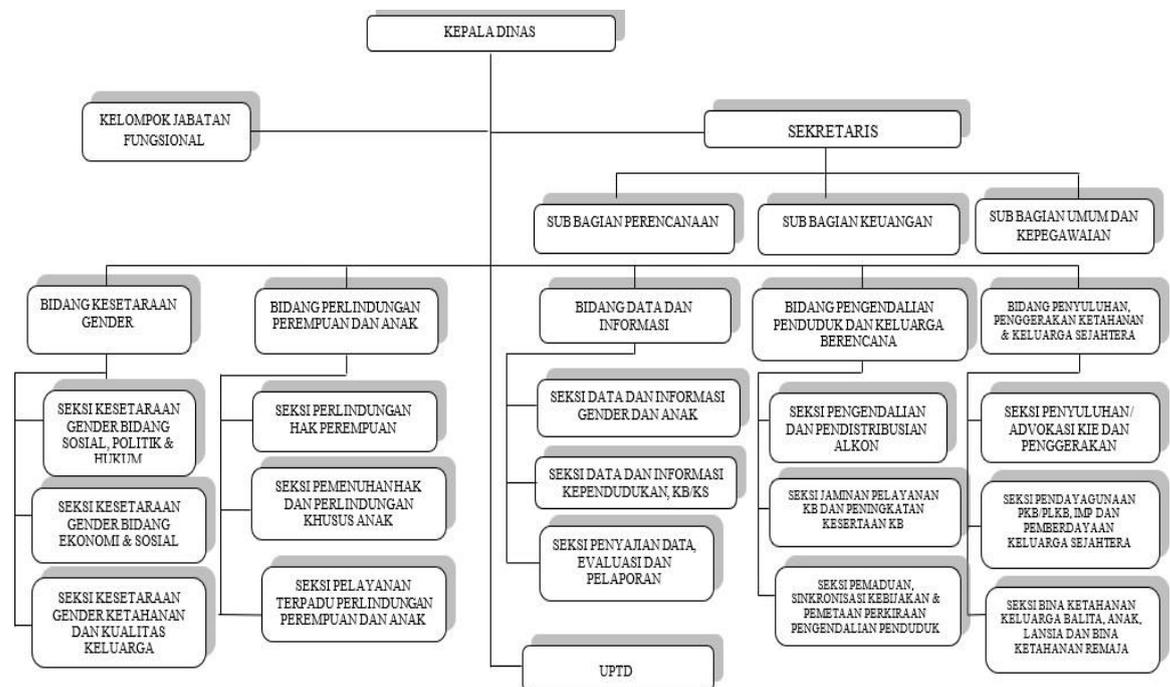
5.1.2. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Selayar Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Selayar sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, meliputi:
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 2. Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan; dan
 3. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Pengarusutamaan Gender terdiri dari :
 1. Seksi Kesetaraan Gender Bidang Sosial, Politik dan Hukum;
 2. Seksi Kesetaraan Gender Bidang Ekonomi dan Sosial; dan
 3. Seksi Kesetaraan Gender Ketahanan dan Kualitas Keluarga.
- d. Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak terdiri dari :
 1. Seksi Perlindungan Hak Perempuan;
 2. Seksi Pemenuhan Hak dan Perlindungan Khusus Anak; dan

3. Seksi Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak.
- e. Bidang Data dan Informasi terdiri dari :
1. Seksi Data dan Informasi Gender dan Anak;
 2. Seksi Data dan Informasi Kependudukan dan Keluarga Berencana;
dan
 3. Seksi Penyajian Data, Evaluasi dan Pelaporan.
- f. Bidang Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana terdiri dari :
1. Seksi Pengendalian dan Pendistribusian Obat dan Alat Kontrasepsi;
 2. Seksi Jaminan Pelayanan Keluarga Berencana dan Peningkatan Kesertaan Ber Keluarga Berencana; dan
 3. Seksi Pemaduan Sinkronisasi Kebijakan dan Pemetaan Perkiraan Pengendalian Penduduk.
- g. Bidang Advokasi Komunikasi Informasi Edukasi, Penggerakan Serta Ketahanan Kesejahteraan Keluarga terdiri dari :
1. Seksi Advokasi Komunikasi Informasi Edukasi Serta Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga;
 2. Seksi Hubungan Antar Lembaga; dan
 3. Seksi Pemberdayaan dan Ketahanan, Kesejahteraan Keluarga.
- h. Jabatan Fungsional;
- Untuk tingkat Kecamatan dibentuk Unit Pelayanan Teknis (UPT) Kecamatan berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 56 Tahun 2009 tanggal 30 April 2009 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Tingkat Kecamatan di

Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan di Tingkat Desa/Kelurahan dibentuk Pembantu Penyuluh Keluarga Berencana Desa (PPKBD) dan Sub PPKBD di tingkat Dusun/Lingkungan. Dalam bentuk bagan, Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.



Gambar 5.1
Struktur Organisasi

5.1.3. Visi dan Misi Organisasi

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) memiliki visi dan misi sebagai berikut ini:

VISI :

“Terwujudnya Keluarga Kecil, Bahagia, Sejahtera Yang Berkesetaraan Dan Berkeadilan Gender”

Misi :

1. Mewujudkan Pengarusutamaan Gender Dan Pengarusutamaan Anak
2. Meningkatkan Pemberdayaan, Kualitas Hidup, Serta Perlindungan Perempuan Dan Anak
3. Mengendalikan Pertumbuhan Penduduk
4. Mewujudkan Keluarga Berkualitas
5. Meningkatkan Ketahanan Keluarga Dan Jumlah Keluarga Sejahtera

5.1.4. Karakteristik Responden**5.1.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia Pegawai			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	7	23.3	23.3	23.3
	41-50	12	40.0	40.0	63.3
	51-60	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Tabel 5.1 mengenai karakteristik responden penelitian dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 orang responden berusia antara 31-40 tahun, sebanyak 12

orang responden berusia antara 41-50 tahun, dan sebanyak 11 orang responden berusia antara 51-60 tahun. Pegawai-pegawai yang merupakan responden penelitian ini mayoritas memiliki usia di atas 40 tahun. Hal tersebut disebabkan karena penempatan yang mereka dapatkan mengharuskan mereka untuk menempati jabatan-jabatan penting pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	3	10.0	10.0	10.0
	Perempuan	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan, dengan total 27 orang, dan sisanya adalah laki-laki sebanyak 7 orang. Mayoritas pegawai adalah perempuan karena fokus utama atau tugas utama organisasi menyangkut kepentingan perempuan yaitu pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

5.1.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	1	3.3	3.3	3.3
	6-10 Tahun	3	10.0	10.0	13.3
	11-15 Tahun	17	56.7	56.7	70.0
	16-20 Tahun	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Hasil dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang ditampilkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden telah bekerja antara 11-15 tahun. Total responden yang memiliki masa kerja 11-15 sebanyak 17 orang, artinya lebih dari setengah total sampel penelitian. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana merupakan suatu kedinasan yang memiliki peran serta yang sangat krusial dalam menjamin keberlangsungan hidup kaum perempuan, perlindungan anak, dan pengendalian penduduk. Berlandaskan hal tersebut, menurut peneliti, penempatan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana haruslah orang-orang yang memiliki pengalaman yang tinggi atau masa kerja yang lama. Namun, semua kembali pada SK dari Bupati, pegawai-pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana hanya menerima setiap tugas yang diamanahkan kepada mereka.

5.1.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	6.7	6.7	6.7
	S1	18	60.0	60.0	66.7
	S2	3	10.0	10.0	76.7
	SMA	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang ditampilkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa mayoritas pegawai adalah mereka yang memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 18 orang. Berdasarkan hal tersebut berarti tingkat pendidikan pegawai sangat diperhatikan untuk penempatan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

5.1.5. Deskripsi Variabel Penelitian

5.1.5.1. Deskripsi Frekuensi Komunikasi

Deskripsi frekuensi variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

Tabel 5.5.
Deskripsi Frekuensi Komunikasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	30	2	5	4.07	.907
K2	30	2	5	3.73	.785
K3	30	2	5	3.80	.847
K4	30	3	5	3.53	.730
K5	30	2	5	3.80	.887
Komunikasi	30	14	25	18.93	2.828
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel komunikasi dapat dinilai baik, hal tersebut berlandaskan pada nilai tengah yang dihasilkan di atas 3 (Kurang Setuju) mengarah ke 4 (Setuju). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki perspektif yang sama mengenai pentingnya komunikasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

5.1.5.2. Deskripsi Frekuensi Penilaian Kinerja

Deskripsi frekuensi variabel penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

Tabel 5.6.
Deskripsi Frekuensi Penilaian Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK1	30	3	5	4.20	.714

PK2	30	2	5	4.07	.828
PK3	30	2	5	3.73	.868
PK4	30	2	5	3.70	.794
PK5	30	2	5	3.73	.785
PK6	30	2	5	3.97	.850
Penilaian Kinerja	30	18	30	23.40	3.400
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel komunikasi dapat dinilai baik, hal tersebut berlandaskan pada nilai tengah (mean) yang dihasilkan di atas 3 (Kurang Setuju) mengarah ke 4 (Setuju). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki perspektif yang sama mengenai pentingnya penilaian kinerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

5.1.5.3. Deskripsi Frekuensi Minat Kerja

Deskripsi frekuensi variabel minat kerja dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

Tabel 5.7

Deskripsi Statistik Minat Kerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK1	30	4	5	4.50	.509
MK2	30	4	5	4.50	.509
MK3	30	3	5	4.37	.615
MK4	30	3	5	4.50	.682
Minat Kerja	30	14	20	17.87	1.776
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021.

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel minat kerja dapat dinilai baik, hal tersebut berlandaskan pada nilai tengah (mean) yang dihasilkan di atas 4 mengarah ke 5 (Sangat Setuju). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki perspektif yang sama mengenai minat kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

5.1.5.4. Deskripsi Frekuensi Pengembangan Karir

Deskripsi frekuensi variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

Tabel 5.8.

Deskripsi Frekuensi Pengembangan Karir

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PKR1	30	3	5	4.13	.730
PKR2	30	3	5	4.10	.662
PKR3	30	3	5	4.17	.648
PKR4	30	3	5	4.23	.504
PKR5	30	3	5	4.27	.521
PKR6	30	3	5	4.37	.556
PKR7	30	4	5	4.37	.490
PKR8	30	4	5	4.60	.498
Pengembangan Karir	30	29	40	34.23	3.002
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel pengembangan karir dapat dinilai baik, hal tersebut berlandaskan pada nilai tengah (mean) yang dihasilkan di atas 4 (Setuju) dan mengarah ke 5 (Sangat Setuju). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki perspektif yang sama mengenai pentingnya pengembangan karir pegawai di Dinas

Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

5.1.6. Uji Instrumen Penelitian

5.1.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Jadi uji validitas merupakan jenis pengujian statistik dengan meneliti valid tidaknya sebuah data penelitian. Adapun cara mengukur data yang diteliti valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan berdasarkan jumlah sampel dan jumlah variabel penelitian.

Uji Validitas digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukurannya adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan item kuesioner valid sebagai alat pengumpul data. Berikut hasil pengujian validitas dalam penelitian ini:

Tabel 5.9.

Uji Validitas

Variabel	R Tabel	R tabel	Keterangan
Komunikasi	0,660	0,373	Valid
	0,753	0,373	Valid
	0,628	0,373	Valid
	0,719	0,373	Valid
	0,655	0,373	Valid
Penilaian Kinerja	0,704	0,373	Valid

	0,750	0,373	Valid
	0,703	0,373	Valid
	0,774	0,373	Valid
	0,597	0,373	Valid
	0,685	0,373	Valid
Minat Kerja	0,649	0,373	Valid
	0,725	0,373	Valid
	0,741	0,373	Valid
	0,911	0,373	Valid
Pengembangan Karir	0,709	0,373	Valid
	0,856	0,373	Valid
	0,760	0,373	Valid
	0,692	0,373	Valid
	0,444	0,373	Valid
	0,525	0,373	Valid
	0,479	0,373	Valid
	0,641	0,373	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Hasil pengujian validitas yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel.

5.1.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas diukur dengan membandingkan nilai *Alpha Cronbach* dengan nilai batas yaitu 0,6. Apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada nilai batas maka data dinyatakan reliabel atau

dapat diterima. Pengujian reliabilitas variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Komunikasi	0,707	0,6	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,793	0,6	Reliabel
Minat Kerja	0,758	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir	0,799	0,6	Reliabel

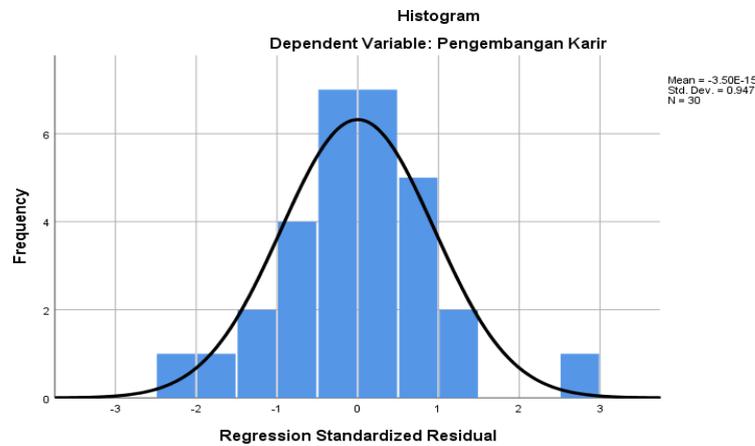
Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,6$, maka dapat disimpulkan kuesioner penelitian yang digunakan reliabel/handal sebagai alat pengumpul data penelitian.

5.1.7. Uji Asumsi Klasik

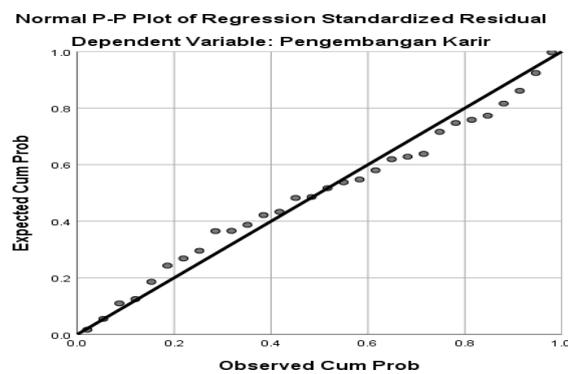
5.1.7.1. Uji Normalitas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu salah satunya dengan menggunakan analisis grafik. Pengujian normalitas merupakan suatu pengujian yang harus dilakukan untuk mengetahui pemodelan regresi baik atau tidak, berdistribusi normal atau tidak residual dalam model regresi. Pengujian normalitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 5.2: Histogram

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021



Gambar 5.3: P-P Plot

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Hasil pengujian normalitas yang ditampilkan gambar 5.2 dan 5.3 dapat dijelaskan bahwa residual membentuk lonceng serta mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal pada pemodelan regresi linear berganda.

5.1.7.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Muhidin & Abdurahman (2017) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya

korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam penelitian. Pemodelan regresi yang baik tidak boleh menghasilkan hubungan/korelasi antar variabel independen. Pengukuran dalam pengujian multikolinieritas adalah dengan menilai nilai tolerance dengan nilai *VIF*. Apabila nilai tolerance yang dihasilkan $> 0,10$ dan nilai *VIF* yang dihasilkan $< 10,00$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam penelitian. Adapun hasil pengujian seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 5.11.

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.093	1.867		5.940	.000		
	Komunikasi	.382	.155	.360	2.470	.020	.165	6.072
	Penilaian Kinerja	.432	.117	.489	3.706	.001	.201	4.979
	Minat Kerja	.325	.131	.192	2.470	.020	.578	1.730

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

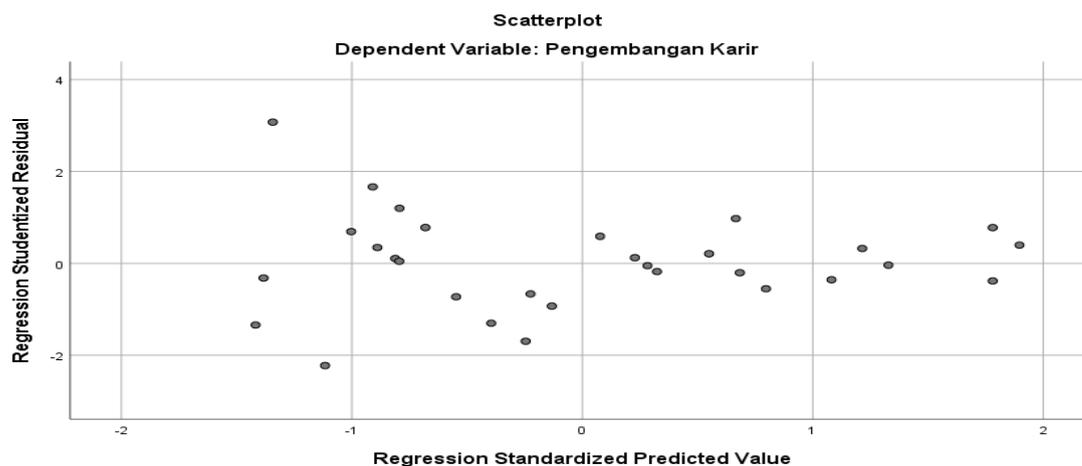
Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Tabel pengujian multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari ketigas variabel independen $> 0,10$ dan nilai *VIF* dari ketiga variabel independen $< 10,00$, hal tersebut berarti tidak terjadi multikolinieritas

pada pemodelan regresi linear berganda dalam penelitian ini, dengan kata lain penelitian ini bebas asumsi multikolinieritas.

5.1.7.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dalam residual yang membentuk pemodelan regresi linear berganda. Pengujian heterokedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 5.4: Scatterplot

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada pengujian heterokedastisitas yang ditampilkan gambar di atas, diketahui bahwa residual berdistribusi secara acak/random/tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas.

5.1.8. Uji Hipotesis

5.1.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen dalam penelitian ini terhadap variabel dependen, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil pengujian dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,382	2,470	0,000	Signifikan
Penilaian kinerja (X2)	0,432	3,706	0,020	Signifikan
Minat kerja (X3)	0,325	2,470	0,001	Signifikan
Konstanta	11,093	5,940	0,000	Signifikan
F	86,661			
Prob F	0,000			
R	0,953			
R Square	0,909			

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Nilai koefisien regresi dan nilai konstanta di atas dapat diterjemahkan seperti berikut:

$$Y = 11,093 (\alpha) + 0,382 \beta_1 X_1 + 0,432 \beta_2 X_2 + 0,325 \beta_3 X_3 + 0,05 e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai koefisien regresi komunikasi $\beta_1 X_1$, motivasi $\beta_2 X_2$, penilaian kinerja, dan minat kerja $\beta_3 X_3$ konstan (tetap/tidak berubah) maka pengembangan karir adalah 11,093.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,382 berarti jika terjadi kenaikan pada komunikasi sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan

pada pengembangan karir sebesar 0,382. Namun, jika terjadi penurunan pada komunikasi sebesar 1 (100%) maka pengembangan karir juga turun sebesar 0,382.

3. Nilai koefisien regresi penilaian kinerja sebesar 0,432 berarti jika terjadi kenaikan pada penilaian kinerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada pengembangan karir sebesar 0,432. Namun, jika terjadi penurunan pada penilaian kinerja sebesar 1 (100%) maka pengembangan karir juga turun sebesar 0,432.
4. Nilai koefisien regresi minat kerja sebesar 0,325 berarti jika terjadi kenaikan pada minat kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada pengembangan karir sebesar 0,325. Namun, jika terjadi penurunan pada minat kerja sebesar 1 (100%) maka pengembangan karir juga turun sebesar 0,325.
5. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karir. Variabel tersebut adalah penilaian kinerja, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda penilaian kinerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya pengembangan karir.

5.1.8.2. Uji Parsial (T Test)

Pengujian parsial (T Test) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengukuran uji parsial ini yaitu dengan memerhatikan nilai t hitung dan nilai signifikansi. Apabila nilai t hitung yang dihasilkan variabel-variabel independent > t tabel, dan nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian parsial dalam penelitian ini seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13.
Hasil Uji Parsial (T Test)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.093	1.867		5.940	.000
	Komunikasi	.382	.155	.360	2.470	.020
	Penilaian Kinerja	.432	.117	.489	3.706	.001
	Minat Kerja	.325	.131	.192	2.470	.020

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Sebelum menjelaskan hasil pengujian parsial, peneliti harus mengetahui nilai t tabel terlebih dahulu untuk membandingkannya nanti dengan nilai t hitung yang telah ditunjukkan pada tabel di atas. Adapun cara mendapatkan nilai t tabel yaitu dengan menggunakan rumus berikut:

$$Df = n - k$$

DF = Degree of Freedom (Derajat kebebasan (0,05))

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

Jadi:

$DF = 30 - 4$

$= 26$

Hasil dari persamaan di atas di masukkan di excel dengan formula berikut:

$=TINV(0.05,26)$

$=2,055$

Nilai t tabel yang dihasilkan adalah 2,055

Hasil pengujian parsial yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berada $> 2,055$, dan nilai signifikansi dari ketiga variabel independen $< 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

5.1.8.3. Uji Simultan (F Test)

Uji simultan digunakan sebagai salah satu bentuk pengujian hipotesis penelitian, dimana pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengukuran dalam pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, juga membandingkan nilai signifikansi dengan batas signifikansi (0,05). Adapun hasil pengujian simultan seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 5.14.
Hasil Uji Simultan (F Test)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.605	3	79.202	86.661	.000 ^b
	Residual	23.762	26	.914		
	Total	261.367	29			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir
b. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Penilaian Kinerja, Komunikasi

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Sebelum menjelaskan mengenai hasil pengujian simultan, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu nilai F tabel. Adapun caranya yaitu dengan menggunakan rumus berikut ini:

$$DF 1 = k-1$$

$$DF 2 = n-k$$

DF = Degree of Freedom (Derajat kebebasan (0,05))

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel

$$DF 1 = 4-1 = 3$$

$$DF 2 = 30-4 = 26$$

Hasil tersebut kemudian dimasukkan dalam formula excel dengan rumus berikut:

$$=FINV(0.05,3,26)$$

$$F \text{ tabel} = 2,975$$

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,975, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel pengujian

simultan sebesar 86,661 yang berarti nilai F hitung $>$ F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

5.1.8.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakanlah uji koefisien determinasi (R^2). Pengukuran dalam pengujian ini yaitu; semakin mendekati angka 1 nilai yang dihasilkan dalam kolom R Square maka semakin kuat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.15.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.899	.956
a. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Penilaian Kinerja, Komunikasi				

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2021

Nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,909 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 90,9%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja sebesar 90,9%,

sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Parsial Komunikasi Terhadap Pengembangan Karir

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,382 berarti jika terjadi kenaikan pada komunikasi sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada pengembangan karir sebesar 0,382. Namun, jika terjadi penurunan pada komunikasi sebesar 1 (100%) maka pengembangan karir juga turun sebesar 0,382. Hasil pengujian parsial (uji t) ditemukan nilai t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yang berarti secara parsial/sendiri-sendiri komunikasi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Isnani Cahyaningtyas, Meita Santi Budiani. 2018 dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Di Kanreg II BKN Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi komunikasi organisasi terhadap pengembangan karir.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Tutut Ayu Permatasari. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah Faktor Sosial, pribadi, dan psikologis. Faktor sosial adalah sikap atasan/rekan kerja,

pelatihan, kebijakan perusahaan, kesetiaan terhadap organisasi; faktor pribadi : nasib, pendidikan, dan prestasi serta faktor psikologis : pengalaman kerja keluwesan bergaul, kinerja

5.2.2. Pengaruh Parsial Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Nilai koefisien regresi minat kerja sebesar 0,325 berarti jika terjadi kenaikan pada minat kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada pengembangan karir sebesar 0,325. Namun, jika terjadi penurunan pada minat kerja sebesar 1 (100%) maka pengembangan karir juga turun sebesar 0,325. Hasil pengujian parsial (uji t) ditemukan nilai t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yang berarti secara parsial/sendiri-sendiri penilaian kinerja memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karir. Variabel tersebut adalah penilaian kinerja, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda penilaian kinerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya pengembangan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A Putu Kartika Dewi, Gede Riana, 2015 yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah

Koleksi Kuta – Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Suadnyana, I Wayan Gede Supartha, 2018 dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Penilaian kinerja, dan Pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karir. Variabel tersebut adalah penilaian kinerja, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda penilaian kinerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya pengembangan karir.

5.2.3. Pengaruh Parsial Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Nilai koefisien regresi minat kerja sebesar 0,325 berarti jika terjadi kenaikan pada minat kerja sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada pengembangan karir sebesar 0,325. Namun, jika terjadi penurunan pada minat kerja sebesar 1 (100%) maka pengembangan karir juga turun sebesar 0,325. Hasil pengujian parsial (uji t) ditemukan nilai t hitung $>$ t tabel, dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yang berarti secara parsial/sendiri-sendiri komunikasi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Putu Asri Sumadewi, I Gusti Made Suwandana 2017, dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Minat Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja, minat kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

5.2.4. Variabel Paling Dominan Memengaruhi Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel paling dominan memengaruhi pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar adalah penilaian kinerja. Hasil tersebut dapat dinilai dari lebih tingginya nilai koefisien regresi yang dihasilkan dibandingkan variabel independen lainnya dalam penelitian ini. Jika menilai dari realita organisasi, penilaian kinerja pegawai ditunjukkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian kinerja pegawai (tinggi atau rendahnya) yang dihasilkan. Selain itu, penilaian kinerja pegawai berfungsi sebagai alat pengambil keputusan manajemen tingkat atas (pimpinan) dalam menempatkan pegawai pada posisi dan deskripsi pekerjaan yang sesuai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A Putu Kartika Dewi, Gede Riana, 2015 yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta –

Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir.

5.2.5. Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja, dan Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,975, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel pengujian simultan sebesar 86,661 yang berarti nilai F hitung $>$ F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Selanjutnya nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,909 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 90,9%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja sebesar 90,9%, sisanya sebesar 9,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Isnani Cahyaningtyas, Meita Santi Budiani. 2018 dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Di Kanreg II BKN Surabaya. Hasil

penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi komunikasi organisasi terhadap pengembangan karir.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Suadnyana, I Wayan Gede Supartha, 2018 dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. Penilaian kinerja, dan Pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap pengembangan karir.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Putu Asri Sumadewi, I Gusti Made Suwandana 2017, dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Minat Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja, minat kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini seperti pada uraian berikut ini:

1. Komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Komunikasi, penilaian kinerja, dan minat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Penilaian kinerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap pengembangan karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini mengenai kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada segenap jajaran Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar mampu meningkatkan komunikasi organisasi serta minat kerjanya sehingga dapat berdampak pada perbaikan kinerja pegawai.
2. Selanjutnya penting untuk mempertahankan penilaian kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tetap baik untuk Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk peneliti lanjutan, sebaiknya menggunakan variabel lain untuk memprediksi kinerja pegawai sehingga dihasilkan temuan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi Pranata, 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu Dalam Melayani Jamaah Haji. Skripsi universitas islam negri sultan syarif kasim riau
- Armstrong, M. 2014. Armstrong handbook of human resource management. London: Ashford Color Press.
- Atika Dewi, Fakhry Zamzam. 2019. Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. Jurnal Ecoment Global. Volume 4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019
- Candra, Ni Nyoman Witya. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.E-Jurnal Manajemen Unud, 5 (9) : 5839-5867
- Dani, A.K. 2016. Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dengan manajemen konflik pada guru di sekolah islam bunga bangsa samarinada. eJournal Psikologi. 4(2), 189-199
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, I.A Putu Kartika. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(7) : 1918-1933.
- Djaali. 2014. “Psikologi Pendidikan (PAUD, 2014)”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ernika, D. 2016. Pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. inti tractors samarinda. eJournal Ilmu Komunikasi. 4(2), 87-101
- Fahmi, I. 2016. Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep & kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Firman Fauzi, Muhammad Hanafiah Siregar. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI) Vol. 2, No. 1, (2019), pp. 9-21
- Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prastyadewi. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir. Lembaga Penelitian Dan Pemberdayaan Masyarakat Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IMB SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi :Yogyakarta.
- Gusti Ayu Kadek Pradnyawati, Yeyen Komalasari. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Pengembangan Karier Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali. Vol.13, No.1. 31 Agustus 2017
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- I Kadek Suadnyana, I Wayan Gede Supartha, 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pegawai . E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 4, 2018: 1950-1978
- I.A Putu Kartika Dewi, Gede Riana, 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt Bali Biasa Indah Koleksi Kuta – Bali. -Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1918-1933 ISSN: 2302-8912
- Isnani Cahyaningtyas, Meita Santi Budiani. 2018. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Komunikasi Organisasi Dengan Pengembangan Karir Pada Pegawai Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) Di Kanreg II BKN Surabaya. Jurnal Penelitian Psikologi. Volume 05. Nomor 02. (2018).
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Rajatrakindo Persada.
- Kurnia Evi Agustina. 2019. Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Pegawai Di Pt Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Mangkunegara, A.P, 2014. Manajemen sumber daya perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira TS. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia, 2011
- Mathis, R.L., dan Jackson, J. H., 2014. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ni Putu Asri Sumadewi, I Gusti Made Suwandana. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4070-4098 ISSN : 2302-8912

- Pace dan Done F. 2015. Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Pangestuti, D.C 2019. Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 57 - 68
- Parwita GBS, Prastyadewi MI, 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir. Seminar Nasional. Lembaga Penelitian Dan Pemberdayaan Masyarakat (LPPM) UNMAS Denpasar
- Pratiwi, H. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 5(2), 42-48
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. Manajemen strategik & Pengambilan Keputusan Korporasi ; Strategic management & Corporate Decision Making, Bumi Aksara
- Priyono, P., & Rahayu, A. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Pengembangan Karier Guru Smk Di Kabupaten Boyolali. Quality, 4(1), 25-44
- Purba JH. 2016. Analisis Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Pusat Pengembangan Dan pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 2 No. 1 (Januari – Juni 2016)
- Robbins SP, Judge T. 2017. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Rosmawati, Akmal Umar, Baharuddin Dammar. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat), Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Di Kabupaten Bantaeng. YUME : Journal of Management Volume 2 No. 2 2019 Available at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Samsudin, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Sasman, Peran Apero. 2018. Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik Volume 7 No. 1. Januari – Juni 2018
- Setiadi A, Endah Winarti HS dan M Taufiq, 2016. Analisis Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Pengembangan

- Karir Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian). *Jurnal Dharma Ekonomi* No.44 / Th.XXIII/ Oktober 2016
- Siregar Syofian, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Ed 1 (Cet I, Jakarta: Prenadamedia Group, h. 250
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Cet. XXIII; Bandung: Alfabeta, 2016), h. 7.
- Sultoni. 2020. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Analisis Kebutuhan Diklat Di Bpsdm Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 1, Issue 3, Januari 2020
- Suwatno dan Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suwito, R., & Yolanda, A. 2018. Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kcp Marelan Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 1-10. Haryati
- Syah, Muhibbin. 2017. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru (Revisi)*. Cetakana 22. Rosdakarya. Bandung
- Tutut Ayu Permatasari. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. 14 Agustus 2019
- Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Walgito, Bimo. 2014. *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Yolanda A, Sundari. Analisis Budaya Organisasi Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 04, Nomor 01, 2015, 34-41

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Format Kuesioner Penelitian

A. Petunjuk Pengisian

Dalam rangka penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja, dan Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar”, Peneliti menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) dengan *skala likert*. Untuk itu peneliti meminta para Guru untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner yang dibuat. Penilaian

dilakukan dengan memberikan tanda *cheklist* (√) pada kolom yang sesuai dalam uraian aspek yang dinilai. Apabila aspek yang dinilai ada, mohon dilanjutkan dengan penggunaan penilaian menggunakan rentang sebagai berikut:

- Pilihan jawaban sangat setuju, bobotnya 5
- Pilihan jawaban setuju, bobotnya 4
- Pilihan jawaban kurang setuju, bobotnya 3
- Pilihan jawaban tidak setuju, bobotnya 2
- Pilihan jawaban sangat tidak setuju, bobotnya 1

Selain memberikan penilaian untuk kuesioner penelitian, diharapkan para responden juga memberikan saran dan komentar di dalam lembar pengamatan. Atas bantuan penilaian responden, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH KOMUNIKASI, PENILAIAN
KINERJA, DAN MINAT KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Tingkat Pendidikan :
Lama bekerja :

PETUNJUK ANGKET

1. Mohon angket diisi untuk menjawab seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang telah disediakan tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.
2. Jawaban untuk nomor 1-23 berbentuk pernyataan dengan cara memberikan tanda (√) pada butir alternatif jawaban yang tersedia.
3. Kuesioner ini bersifat tertutup dan dijamin kerahasiaan serta keberhasilannya.
4. Kepada para responden yang mengisi kuesioner ini penulis mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasinya.
5. Berikut tingkatan dari jawaban angket
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju

- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Lembar Kuesioner

1. Komunikasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Komunikasi kerja pada Dinas kerja bersifat positif dan membangun.					
2	Intensitas komunikasi antar pegawai cukup tinggi dalam memaksimalkan setiap pekerjaan.					
3	Komunikasi antara pegawai dan atasan sangat efektif dalam menjamin tercapainya target-target kerja.					
4	Setiap pegawai mampu memahami setiap pesan dalam komunikasi baik dari sesama pegawai maupun dari pimpinan (atasan)					
5	Komunikasi dari atasan memberikan efek perubahan sikap terhadap pegawai dalam bekerja.					

2. Penilaian Kinerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap pegawai bertanggungjawab dengan kualitas pekerjaannya.					
2	Setiap pegawai harus mampu memenuhi setiap target (kuantitas) kerja yang dibebankan kepadanya.					
3	Pengetahuan akan deskripsi pekerjaan merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap pegawai.					
4	Pegawai yang memiliki kinerja baik dapat dinilai dari bentuk inisiatifnya dalam melakukan pekerjaan.					
5	Pegawai yang berkinerja baik mampu memanfaatkan waktu kerja seefisien mungkin					
6	Pegawai dengan kinerja yang baik selalu menghasilkan ide-ide kreatif.					

3. Minat Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dengan minat kerja yang baik dapat dilihat dari perasaan senangnya dalam bekerja.					
2	Pegawai dengan minat kerja yang baik dapat dilihat dari ketertarikannya akan pekerjaan yang diberikan/dibebankan kepadanya.					
3	Pegawai dengan minat kerja yang baik memiliki perhatian dan merasa bertanggung jawab untuk setiap tugasnya.					
4	Pegawai dengan minat kerja yang baik selalu ingin terlibat dalam pekerjaan, seperti dengan membantu teman sekantor untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.					

4. Pengembangan Karir (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai yang memperoleh mutasi, promosi, rotasi, ataupun demosi dinilai dari bentuk komunikasinya dalam organisasi.					
2	Pegawai yang akan diseleksi untuk kenaikan pangkat dinilai dari bentuk komunikasi kerjanya kepada sesama pegawai dan atasan.					
3	Pegawai yang akan ditempatkan di jabatan yang lebih tinggi dinilai dari kinerjanya.					
4	Pegawai yang akan mendapatkan penempatan di jabatan yang lebih tinggi dinilai melalui pengetahuan kerja dan keterampilannya.					
5	Pegawai yang akan mengalami kenaikan pangkat/jabatan selalu dinilai melalui pengalaman serta pendidikannya.					
6	Pengembangan karir pegawai harus disesuaikan dengan bidang kerjanya.					
7	Pengembangan karir pegawai harus memerhatikan minat kerja pegawai.					
8	Pengembangan karir pegawai harus dibarengi dengan peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.					



**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA**

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nama : 733/PPS/STIE-NO/XXII/2020
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 23 Desember 2020

**Kepada Yth. :
Bupati Kepulauan Selayar
Di-**

Kepulauan Selayar

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana

STIE Nobel Indonesia Makassar tersebut di bawah ini

Nama Mahasiswa : **Andi Resky Angrany**
NIM : 2018MM11622
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja dan Minat Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Pembudayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Selayar

Komis Pembimbing : 1. Dr. Sylvia Sjella, S.E., M.Si., Ak., CA.
2. Dr. Abdul Rahman Abd, S.E., S.Pd.I., M.M., M.B.A.

Waktu Penelitian : Selama bulan Desember 2020 – Januari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar

Andi Resky Angrany, S.E., M.M.

Terselamatkan

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua FKCH SIM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Tht;
4. Peninggal



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA**

Jln. Kemiri No. 2 Bontomatene, 92812, Sulawesi Selatan
Telepon (0414) 21063, email: dpmptspk.selayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 141/ Penelitian/1/2021/DIS PMPTSPK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kepulauan Selayar menerbitkan Surat Keterangan Penelitian kepada

Nama Peneliti : **ANDI REZKY ANGHIANY S.Pd**
Alamat Peneliti : **Jl. R.A. Kartini**
Nama Penanggung Jawab : **DR. Sylvia Sparta, S.E., M.Si, Ak, CA**
Anggota Peneliti : **-**

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Untuk Menyelesaikan Program Studi S-2" di

Lokasi Penelitian : Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Kepulauan Selayar
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Pendidikan Kewira dan Minat Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Kepulauan Selayar
Lama Penelitian : 1 Bulan
Bidang Penelitian : Pendidikan
Status Penelitian : Parwangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 23 Januari 2021



Dikeluarkan : **Bonting**
Pada Tanggal : **24 Januari 2021**

A.w. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR

PK. KEPALA DINAS

Muhammad Arsyad
Digitally signed by
Muhammad Arsyad,
SKM, M.Kes., M.Sc.Ph
MUHAMMAD ARSYAD, SKM, M.Kes., MScPH
ND: 197501011990011010

Mp. 0/

Tersusun

1. Kepala Badan Kepegawaian & Bonting
2. Asip

Lampiran Data Responden Penelitian

Karakteristik Responden				
No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	41-50	Perempuan	S1	15
2	41-50	Perempuan	S1	15
3	41-50	Perempuan	S1	22
4	41-50	Perempuan	S1	15
5	51-60	Perempuan	SMA	4
6	41-50	Laki - Laki	Diploma	14
7	41-50	Perempuan	S1	14
8	51-60	Perempuan	SMA	33
9	51-60	Perempuan	Diploma	13
10	31-40	Perempuan	S1	15
11	41-50	Perempuan	S1	15
12	31-40	Perempuan	S1	15
13	41-50	Perempuan	S1	22
14	51-60	Perempuan	S1	21
15	51-60	Perempuan	S1	23
16	51-60	Perempuan	S1	24
17	51-60	Perempuan	S1	30
18	41-50	Perempuan	S1	14
19	41-51	Perempuan	S2	13
20	31-40	Perempuan	S1	13
21	51-60	Perempuan	SMA	12
22	51-60	Laki - Laki	SMA	13
23	31-40	Laki - Laki	S2	10
24	31-40	Perempuan	S1	12
25	41-50	Perempuan	SMA	12
26	51-60	Perempuan	SMA	33
27	51-60	Perempuan	SMA	31
28	31-40	Perempuan	S1	14
29	41-50	Perempuan	S2	10
30	31-40	Perempuan	S1	9

5	4	3	3	5	20	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	5	4	4	36
3	2	2	3	4	14	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	2	3	3	16	3	4	2	3	3	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	4	4	4	29
4	4	5	5	4	22	5	5	2	4	5	4	25	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	4	4	5	37
4	2	4	3	3	16	4	4	4	2	4	2	20	4	4	4	4	16	3	3	3	4	4	4	4	4	29

LAMPIRAN

• **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.361$)**

1. VALIDITAS KOMUNIKASI

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	Komunikasi
K1	Pearson Correlation	1	.559**	.063	.205	.360	.660**
	Sig. (2-tailed)		.001	.742	.278	.051	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K2	Pearson Correlation	.559**	1	.436*	.377*	.218	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001		.016	.040	.247	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K3	Pearson Correlation	.063	.436*	1	.513**	.174	.628**
	Sig. (2-tailed)	.742	.016		.004	.356	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K4	Pearson Correlation	.205	.377*	.513**	1	.437*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.278	.040	.004		.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
K5	Pearson Correlation	.360	.218	.174	.437*	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.051	.247	.356	.016		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Komunikasi	Pearson Correlation	.660**	.753**	.628**	.719**	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

2. VALIDITAS PENILIAAN KINERJA

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	Penilaian Kinerja
PK1	Pearson Correlation	1	.443*	.534**	.292	.344	.409*	.704**
	Sig. (2-tailed)		.014	.002	.118	.062	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PK2	Pearson Correlation	.443*	1	.409*	.556**	.294	.444*	.750**
	Sig. (2-tailed)	.014		.025	.001	.115	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PK3	Pearson Correlation	.534**	.409*	1	.430*	.246	.314	.703**
	Sig. (2-tailed)	.002	.025		.018	.190	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PK4	Pearson Correlation	.292	.556**	.430*	1	.476**	.495**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.118	.001	.018		.008	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PK5	Pearson Correlation	.344	.294	.246	.476**	1	.193	.597**
	Sig. (2-tailed)	.062	.115	.190	.008		.307	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
PK6	Pearson Correlation	.409*	.444*	.314	.495**	.193	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.025	.014	.091	.005	.307		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Penilaian Kinerja	Pearson Correlation	.704**	.750**	.703**	.774**	.597**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. VALIDITAS MINAT KERJA

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	Minat Kerja
MK1	Pearson Correlation	1	.200	.276	.547**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.289	.140	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
MK2	Pearson Correlation	.200	1	.386*	.646**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.289		.035	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
MK3	Pearson Correlation	.276	.386*	1	.534**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.140	.035		.002	.000
	N	30	30	30	30	30
MK4	Pearson Correlation	.547**	.646**	.534**	1	.911**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30
Minat Kerja	Pearson Correlation	.649**	.725**	.741**	.911**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

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

4. VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR

Correlations

		PKR1	PKR2	PKR3	PKR4	PKR5	PKR6	PKR7	PKR8	Pengembangan Karir
PKR1	Pearson Correlation	1	.614**	.607**	.568**	.175	.045	.051	.341	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.354	.812	.787	.065	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR2	Pearson Correlation	.614**	1	.603**	.548**	.220	.365*	.415*	.544**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.243	.047	.023	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR3	Pearson Correlation	.607**	.603**	1	.511**	.170	.207	.127	.534**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.368	.271	.505	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR4	Pearson Correlation	.568**	.548**	.511**	1	.280	.176	.200	.247	.692**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.004		.134	.351	.289	.188	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR5	Pearson Correlation	.175	.220	.170	.280	1	.246	.144	.159	.444*
	Sig. (2-tailed)	.354	.243	.368	.134		.190	.447	.400	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR6	Pearson Correlation	.045	.365*	.207	.176	.246	1	.502**	.299	.525**
	Sig. (2-tailed)	.812	.047	.271	.351	.190		.005	.109	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR7	Pearson Correlation	.051	.415*	.127	.200	.144	.502**	1	.198	.479**
	Sig. (2-tailed)	.787	.023	.505	.289	.447	.005		.295	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PKR8	Pearson Correlation	.341	.544**	.534**	.247	.159	.299	.198	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.065	.002	.002	.188	.400	.109	.295		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.709**	.856**	.760**	.692**	.444*	.525**	.479**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014	.003	.007	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

• UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KOMUNIKASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	5

2. RELIABILITAS PENILIAN KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6



3. RELIABILITAS MINAT KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	4

4. RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	8

• UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	3	10.0	10.0	10.0
	Perempuan	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	6.7	6.7	6.7
	S1	18	60.0	60.0	66.7
	S2	3	10.0	10.0	76.7
	SMA	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Usia Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40	7	23.3	23.3	23.3
	41-50	11	36.7	36.7	60.0
	41-51	1	3.3	3.3	63.3
	51-60	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	



2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Variabel Komunikasi

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	5	16.7	16.7	23.3
	Setuju	12	40.0	40.0	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	16	53.3	53.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	8	26.7	26.7	33.3
	Setuju	14	46.7	46.7	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	60.0	60.0	60.0
	Setuju	8	26.7	26.7	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	12	40.0	40.0	43.3
	Setuju	9	30.0	30.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Penilaian Kinerja

PK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	14	46.7	46.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Setuju	13	43.3	43.3	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	10	33.3	33.3	40.0
	Setuju	12	40.0	40.0	80.0
	Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	12	40.0	40.0	43.3
	Setuju	12	40.0	40.0	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	11	36.7	36.7	40.0
	Setuju	13	43.3	43.3	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	8	26.7	26.7	30.0
	Setuju	12	40.0	40.0	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Minat Kerja

MK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	15	50.0	50.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

MK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Setuju	9	30.0	30.0	40.0
	Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Pengembangan Karir

PKR1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Setuju	14	46.7	46.7	66.7
	Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

PKR2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	17	56.7	56.7	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

PKR3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
	Setuju	17	56.7	56.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

PKR4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	21	70.0	70.0	73.3
	Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

PKR5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	20	66.7	66.7	70.0
	Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

PKR6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	17	56.7	56.7	60.0
	Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

PKR7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	63.3	63.3	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

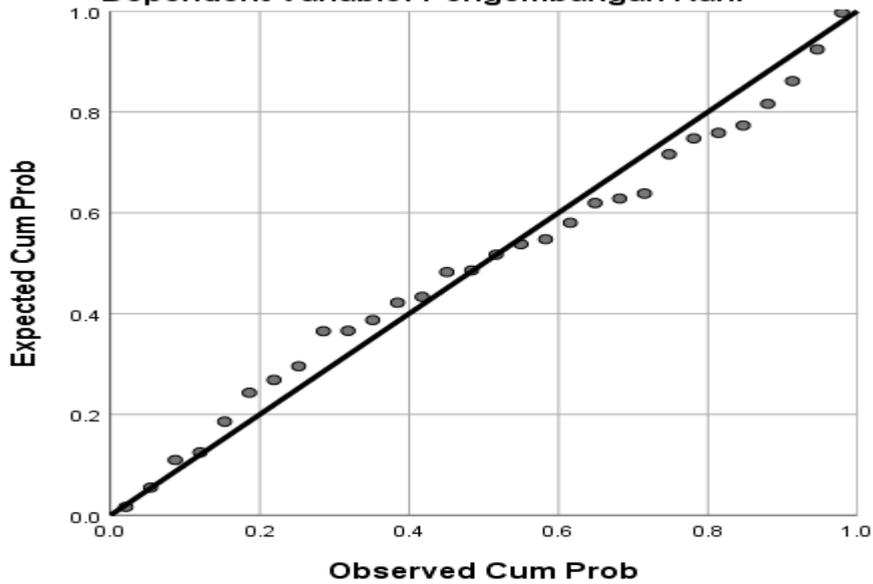
PKR8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	40.0	40.0	40.0
	Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Pengembangan Karir



2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

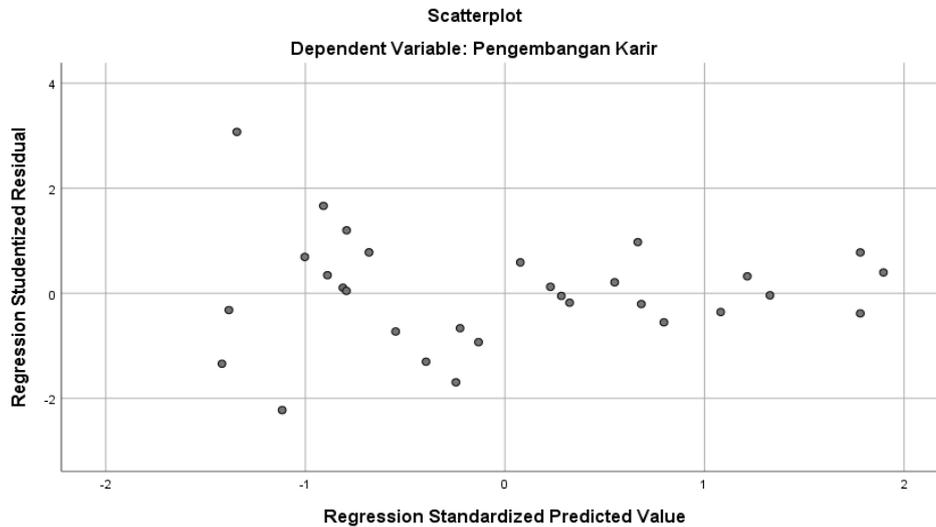
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.093	1.867		5.940	.000		
	Komunikasi	.382	.155	.360	2.470	.020	.165	6.072
	Penilaian Kinerja	.432	.117	.489	3.706	.001	.201	4.979
	Minat Kerja	.325	.131	.192	2.470	.020	.578	1.730

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

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 = 2.055

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.093	1.867		5.940	.000		
	Komunikasi	.382	.155	.360	2.470	.020	.165	6.072
	Penilaian Kinerja	.432	.117	.489	3.706	.001	.201	4.979
	Minat Kerja	.325	.131	.192	2.470	.020	.578	1.730

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

2. UJI F → F TABEL = 2.98

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.605	3	79.202	86.661	.000 ^b
	Residual	23.762	26	.914		
	Total	261.367	29			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Penilaian Kinerja, Komunikasi

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Komunikasi, Penilaian Kinerja, Minat Kerja → Pengembangan Karir

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Minat Kerja, Penilaian Kinerja, Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.899	.956

a. Predictors: (Constant), Minat Kerja, Penilaian Kinerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.145/DBK/S.KET/NI/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ANDI REZKY ANGRANY

NIM : 2018MM11622

Program Studi: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Alamat/No.Hp : 082116874411

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, 13 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubiy, M.PsI., Psikolog., CGA.

ANDI REZKY ANGRIANY_PENGARUH KOMUNIKASI,
PENILAIAN KINERJA DAN MINAT KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	4%
2	ejurnal.plm.ac.id Internet Source	3%
3	lib.unnes.ac.id Internet Source	2%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
6	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
7	bulelengkab.go.id Internet Source	2%



Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA

STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222

Telp. 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 184/JMMNI/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia telah menerima artikel,

Nama : Andi Rezky Angriany (Penulis 1)
Sylvia Sjarlis (Penulis 2)
Abdul Rahman Abdi (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Komunikasi, Penilaian Kinerja, Dan Minat Kerja
Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Pemberdayaan
Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, Dan
Keluarga Berencana Kabupaten Kepulauan Selayar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diterima dan akan diproses sesuai
Prosedur Penulisan **Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia**. Demikian surat
keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 09 April 2021
Penanggung Jawab Jurnal
Manajemen Editorial

Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M