

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**NURANDA TATO
2017.MM.2.0581**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**NURANDA TATO
2017.MM.2.0581**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**

Oleh :

NURANDA TATO

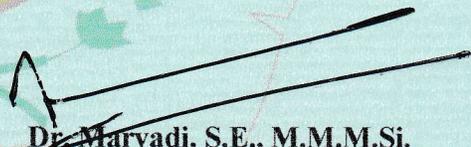
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 9 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

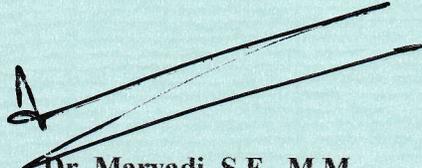

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

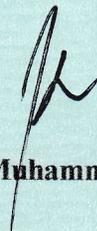

Dr. Maryadi, S.E., M.M.M.Si.

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


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


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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Nama Mahasiswa : Nuranda Tato
NIM : 2017MM20581
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, SE., M.Si
Anggota : Dr. Maryadi, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muh. Said., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Tanggal Ujian : 9 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 252/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Februari 2020
Mahasiswa Ybs,



NURANDA TATO
NIM: 2017.MM.2.0581

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar**

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (S.2) PPS di STIE NOBEL Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuandari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikanTesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M Direktur PPS STIE Nobel Indonesia, yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
2. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Sebagai Ketua Prodi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, yang telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.

3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing 1 yang selalu sabar membimbing penulis dalam menyusun tesis ini, sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Anggota Komisi Pembimbing 2 yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, yang secara langsung atau tidak langsung telah member bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
6. Teristimewa untuk Ibu dan Ayah tercinta terima kasih atas segala kasih sayang yang diberikan selama ini yang telah memberikan doa dan motivasi
7. Suami tersayang yang selalu memberikan kebahagiaan, motivasi dan memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga
8. Saudara dan teman-teman yang tidak bias saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat serta turut memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Makassar ,

Penulis

ABSTRAK

Nuranda Tato. 2020. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (2) motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: *kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja*



ABSTRACT

Nuranda Tato. 2020. *The Effect of Competence, Career Development and Work Motivation on Employee Performance at the Campalagian Sub-district Office of Polewali Mandar Regency, supervised by Muhammad Idris and Maryadi.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of competence, career development, and work motivation partially and simultaneously on employee performance at the Campalagian District Office of Polewali Mandar (2) the most dominant variables affect employee performance at the Campalagian District Office of Polewali Regency. mandarin.

This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research was carried out at the Campalagian Sub-district Office, Polewali Mandar Regency. The time of the study was from October to November 2019. The population in the study were all 45 employees of the Campalagian District Office of Polewali Mandar Regency. The sampling technique used in this study is census sampling or saturated sample, ie the number of samples is the entire population. The number of samples in this study were 45 respondents. Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results showed that (1) there is an effect between competence, career development and work motivation partially and simultaneously on the performance of the Campalagian Camat Office, Polewali Mandar Regency (2) work motivation was the most dominant variable affecting the employee performance of the Campalagian Camat Office Polewali Mandar.

Keywords: *competence, career de velopment, work motivation and performance*



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: **STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, PENGAWASAN PADA KANTOR INSPEKTORAT KOTA PAREPARE**

Tesis ditulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (S.2) PPS di STIE NOBEL Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuandari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikanTesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M Direktur PPS STIE Nobel Indonesia, yang telah memberikan dukungan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
2. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Sebagai Ketua Prodi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, yang telah memberikan izin dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr.H. Saban Echdar,S.E., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing 1 yang selalu sabar membimbing penulis dalam menyusun tesis ini, sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan.

4. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Anggota Komisi Pembimbing 2 yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan ketulusan untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia, yang secara langsung atau tidak langsung telah member bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis.
6. Teristimewa untuk Ibu dan Ayah tercinta terima kasih atas segala kasih sayang yang diberikan selama ini yang telah memberikan doa dan motivasi
7. Suami tersayang yang selalu memberikan kebahagiaan, motivasi dan memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga
8. Saudara dan teman-teman yang tidak bias saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat serta turut memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pribadi, pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Makassar ,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.1Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.2.2	Perencanaan SDM.....	11
2.3.	Kompetensi.....	12
2.3.1.	Pengertian Kompetensi.....	12
2.3.2.	Tipe Kompetensi	13
2.3.3.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	14
2.3.4.	Kategori Kompetensi.....	16
2.3.5.	Dimensi Kompetensi	17
2.4.	Pengembangan Karir.....	18
2.4.1.	Pengertian Pengembangan Karir.....	18
2.4.2.	Bentuk Pengembangan Karir	18
2.4.3.	Konsep Dasar Perencanaan Karir.....	19
2.4.4.	Dimensi Pengembangan Karir	20
2.5.	Motivasi Kerja.....	21
2.5.1.	Pengertian Motivasi Kerja	21
2.5.2.	Tujuan Motivasi Kerja.....	22
2.5.3.	Asas Motivasi.....	23
2.5.4.	Proses Motivasi	24
2.6.	Kinerja Pegawai.....	25
2.6.1.	Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.6.2.	Penilaian Kinerja	26
2.6.3.	Tujuan Penilaian Kinerja	26
2.6.4.	Dimensi Kinerja Pegawai	28

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.	Kerangka Konseptual.....	29
3.2.	Hipotesis.....	31
3.3.	Definisi Operasional Variabel	31

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Desain Penelitian	33
4.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33

4.3.	Populasi dan Sampel	34
4.4.	Metode Pengumpulan Data	34
4.5.	Instrumen Penelitian	36
4.6.	Teknik Analisis Data.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Hasil Penelitian.....	42
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
5.1.2.	Identitas Responden	51
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	54
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
	Penelitian	59
5.1.5.	Uji Asumsi Klasik	62
5.1.6.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
5.1.7.	Pengujian Hipotesis.....	68
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan.....	84
6.2	Saran	84
6.3.	Keterbatasan Penelitian.....	85
	DAFTAR PUSTAKA	86
	LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Sebaran responden menurut jenis kelamin	51
Tabel 5.2.	Sebaran responden menurut kelompok umur	52
Tabel 5.3	Sebaran responden menurut masa kerja.....	53
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi	54
Tabel 5.5.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Lingkungan kerja	56
Tabel 5.6.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 5.7.	Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja.....	58
Tabel 5.8.	Hasil Uji Item Variabel.....	60
Tabel 5.9.	Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	61
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 5.11	Hasil Uji Autokorelasi	64
Tabel 5.12.	Hasil Perhitungan Regresi.....	66
Tabel 5.13.	Hasil Uji t	68
Tabel 5.14.	Hasil Uji F	72
Tabel 5.15.	Hasil Uji Beta	74
Tabel 5.16.	Hasil Uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 5.1.	Grafik Scatter Plot.....	61
Gambar 5.2.	Uji Normalitas.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian
3. Deskripsi Variabel Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (human resource) saat ini berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi, perusahaan atau instansi pemerintah. Banyak organisasi, perusahaan atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia (human) dalam suatu organisasi perusahaan atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia ini maka dapat memberikan hasil yang berkualitas yang merupakan harapan bagi organisasi atau instansi pemerintah., dengan demikian dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan yang diinginkan oleh organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah.

Dengan adanya hal ini mereka memiliki potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang memiliki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena saling berkaitan satu sama lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana dari suatu pekerjaan.

Pengertian Pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Menurut Menurut John Whitmore (1997: 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan” .

Menurut Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001: 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Setiap organisasi berkeinginan untuk memiliki kinerja yang baik, jika kinerja yang baik tercipta maka akan terjadi hubungan yang harmonis, tujuan kerja akan terwujud dengan suasana kerja yang menyenangkan.

Penigkatan kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Maka dari itu, dilakukan berbagai upaya dalam peningkatan kinerja pegawai karena, keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Suatu organisasi atau instansi pemerintahan yag memiliki pegawai dengan kinerja yang tinggi akan

membuat produktivitas secara keseluruhannya meningkat sehingga tujuan dapat tercapai dan terwujudkan. Pegawai akan lebih tekun dan lebih giat jika mereka dapat menikmati dan merasakan pekerjaannya dan mereka juga sebaiknya tidak berkeja hanya untuk formalitas saja.

Adapun masalah seperti ada orang yang sudah memiliki pekerjaan akan tetapi dia merasa pekerjaan yang dimilikinya tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, jadi tidak jarang jika ada yang merasa tidak mampu dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan kepadanya. Veithzal Rivai (2009: 264).

Menurut kol. Susilo Martoto, perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan-kemungkinan seorang karyawan/anggota organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Melalui perencanaan karir ini nantinya setiap individu dapat mengevaluasi kemampuan maupun minat yang dimilikinya, lalu supaya dapat mempertimbangkan karir pilihannya, memilih karir alternatif, menyusun tujuan karirnya dan lain-lain. Proses dan pengembangan karier harus dapat memberikan kepastian kepada karyawan lebih transparan dan terjamin serta dapat menumbuhkan dan mengembangkan semua kemampuan, intelektual, wawasan, motivasi, dan dedikasi karyawan pada posisi pekerjaan yang diemban. Lewat proses dan pengembangan karier tersebut dapat diupayakan pembinaan karyawan kearah "the right on the right place" .

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Menurut Pandji Anoraga

Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Maka dari itu jika

pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya berbanding lurus terhadap hasil pekerjaannya. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Menurut Mangkunegara, pengertian kompetensi adalah suatu faktor mendasar yang ada pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata. Jadi, Pengertian kompetensi dapat di artikan sebagai suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan Campalagian yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa dan kelurahan. Sebagai sub- bagian sistem di Indonesia, kecamatan memiliki peran yang cukup memadai dalam suatu Negara dan fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan. Hal ini di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013. Kecamatan dipimpin oleh seorang

camat. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Campalagian, terdapat permasalahan antara lain pengembangan karir peneliti juga melakukan wawancara Pengembangan karir pada Kantor Camat Campalagian yang didasarkan pada senioritas pegawai. Pegawai yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (*grade*) sedangkan pegawai yang baru tidak pernah dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi selama bekerja. Kurangnya diadakan pelatihan yang sesuai dengan *job specification*, dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu. Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada motivasi kerja, terlihat bahwa pegawai kurangnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan banyak pegawai yang telat datang ke kantor dan masih ada pegawai yang keluar masuk pada saat jam kantor. Peneliti juga melakukan pengamatan pada kompetensi, masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan evaluasi kinerja yang diolah dari formulir pengukuran kinerja kegiatan, diperoleh kesimpulan pada tahun 2018 tidak semua program dan kegiatan memberikan kontribusi kepada visi dan misi kecamatan Campalagian, namun mengingat keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya manusia serta regulasi yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar, maka kinerja Kecamatan Campalagian terasa belum optimal.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka judul penelitian ini yaitu “ **Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Kantor Camat, Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi Kantor Camat, Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variable kinerja, kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ita Rifiani Permatasari (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	X (Pengembangan Karir) dan Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	M.Harlie (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Disiplin Kerja) X2 (Motivasi) X3 (Pengembangan Karir) Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	X1 (Pelatihan) X2 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja)	Analisis regresi linear berganda	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan	Karyawan)		3. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Kompetensi) X2 (Komitmen) X3 (Pengembangan Karir) dan Y (Kinerja Pegawai)	Analisis regresi linear berganda	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
5	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	X (Pengembangan Karir) Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Menurut Melayu SP. Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan

yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas)

2.2.2. Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah Tujuan dari perencanaan SDM ini adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dan pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Proses ini didasari oleh supply dan demand dalam konteks SDM perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia kaitanya dengan penentu kebutuhan tenaga kerja di masa depan untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang penting penanganan informasi ketenagakerjaan. Informasi demikian mencangkup banyak hal seperti :

- a. Jumlah tenaga kerja dimiliki

- b. Masa kerja pekerja
- c. Status perkawinan dan juga jumlah tanggungan
- d. Jabatan yang pernah dipangku seseorang
- e. Tenaga karir yang pernah diinginkan
- f. Jumlah penghasilan
- g. Pendidikan dan pelayanan yang pernah ditempuh
- h. Keahlian khusus yang dimiliki pegawai
- i. Informasi lainya mengenai kekayaan setiap pegawai

2.3. Kompetensi

2.3.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Byars Dan Rue, mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu sifat yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar bisa melaksanakan amanah dengan baik dan dengan sifat tersebut dapat diukur seberapa jauh pengetahuan, keahlian, dan perilaku dalam bekerja. Dengan demikian. Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas – tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu..

Sedangkan menurut Fogg, mengatakan bahwa kompetensi dibagi menjadi dua, yaitu kompetensi dasar dan kompetensi pembeda. Kompetensi dasar lebih kepada karakteristik utama berupa pengetahuan (keahlian dasar) seperti kemampuan untuk membaca. Sedangkan kemampuan pembeda lebih kepada

kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain. Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2010:325) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung periode waktu cukup lama.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

2.3.2. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2010:328) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengemPolewali Mandarn urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasional.

3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2010:339) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Mungkin orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan

diperbaiki, keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Kepribadian

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

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian. Semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang

wewenang mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Hal yang tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan oleh suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.3.4 Kategori Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010:330) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

1. Task achievement

Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang berkaitan dengan ini ditunjukkan pada orientasi hasil, mengelola kinerja, memengaruhi inisiatif, efisiensi dan keahlian teknis.

2. Relationship

Merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan dengan kebutuhannya. Kompetensi ini meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, perhatian pada komunikasi.

3. *Personal attribute*

Merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar dan berkembang. Kompetensi ini meliputi kejujuran dan integritas, ketegasan, pengembangan diri, kualitas keputusan, berpikir analitis dan berpikir konseptual.

4. *Managerial*

Merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengemPolewali Mandarn orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengemPolewali Mandarn orang lain.

5. *Leadership*

Merupakan kompetensi yang berhubungan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi ini meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategi, orientasi kewirausahaan, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.4. Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut I Komang A, dkk (2012), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir serta peningkatan oleh departemen HR untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Sejalan dengan pengertian tersebut, Sinambela (2016) juga mengatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam

merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Program pengembangan karir merupakan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam meningkatkan performa kerja. Program pengembangan karir ini tidak harus berupa kegiatan-kegiatan besar yang rumit, melainkan cukup dengan cara-cara sederhana. Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat para ahli, bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

2.4.2. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir itu sendiri tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing organisasi. Suatu pengembangan karir selayaknya dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Hal ini untuk menjamin pelaksanaannya sesuai dengan harapan dan target yang diinginkan baik oleh perusahaan ataupun karyawan. Untuk itulah, upaya pengembangan karir yang merupakan salah satu bentuk manajemen sumber daya manusia ini dilaksanakan melalui suatu program yang dikenal dengan sebutan Program Pengembangan Karir atau Career Development Program (CDP).

Bagaimana suatu organisasi atau instansi pemerintah menentukan jalur karir bagi setiap pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi suatu organisasi itu sendiri, namun umumnya sering dilakukan melalui mutasi, pelatihan, dan promosi. Pengertian tersebut dapat dijelaskan :

1. Mutasi

Mutasi atau transfer menurut Wahyudi (1995) adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Kompensasi gaji, tugas dan tanggung jawab yang baru umumnya adalah sama seperti sedia kala. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan.

2. Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:212) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

Pelatihan merupakan dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

3. Promosi

Menurut Hasibuan (2011:108) promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Dengan adanya dapat membantu promosi pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan pegawai itu sendiri untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

2.4.3. Konsep Dasar Perencanaan Karir

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2014:266) konsep dasar perencanaan karir adalah :

1. Karier

Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.

2. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

3. Tujuan karir

Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang di upayakan oleh seseorang sebagai bagian karirnya.

4. Perencanaan karir

Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.

5. Pengembangan karir

Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) menyatakan Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang

dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadwiryo motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Sedangkan menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkann, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur menunjukkan insensitas, mengarahkan, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sandrawati (2012:30) motivasi dipengaruhi oleh :

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan yang ada dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motifmotif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingakat untuk menempuh sesuatu.

2. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk mendapatkan tingkat upah yang tinggi bila pegawai meyakini upah tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktifitas kerja. Pimpinana perlu membuat perencanaan

pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.3 Asas Motivasi

Asas motivasi ini mencakup asas mengikuti sertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang dilegalisikan dan perhatian timbal balik (Hasibuan,2011:146).

1. Asas Mengikut Sertakan

Maksud asas ini para bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan berbagai ide-ide, rekomendasi dan proses pengambilan keputusan.

2. Asas Komunikasi

Maksudnya dari asas ini adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

4. Asa Wewenang yang didelegasikan

Mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dalam melaksanakan tugas-tugas atasan.

5. Asa Perhatian Timbal Balik

Asas ini memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan dari perusahaan.

2.5.4 Proses Motivasi

Adapun menurut Hasibuan (2011:150) motivasi memiliki beberapa proses :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

2. Mengetahui Kepentingan

Mengetahui kepentingan karyawan adalah hal yang paling penting dalam proses motivasi dan tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi Efektif

Dalam proses komunikasi dibutuhkan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa saja yang harus diperbolehkan dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyarukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksana pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

2.6. Kinerja Pegawai

2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Stolovitch and Keeps Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Suyadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ahkmad Subekhi dan Mohamamad Jauhar,2012:193).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.6.2. Penilaian Kinerja

Definisi penilaian kerja menurut Rivai adalah suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu singkat ataupun lama. Dengan demikian penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya, di dalam dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka pegawai sangat memerlukan kinerja yang tinggi.

2.6.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011:197) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu dalam pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.
- d. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*

1. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *jobanalysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.
- j. *External Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karirnya.

BAB III

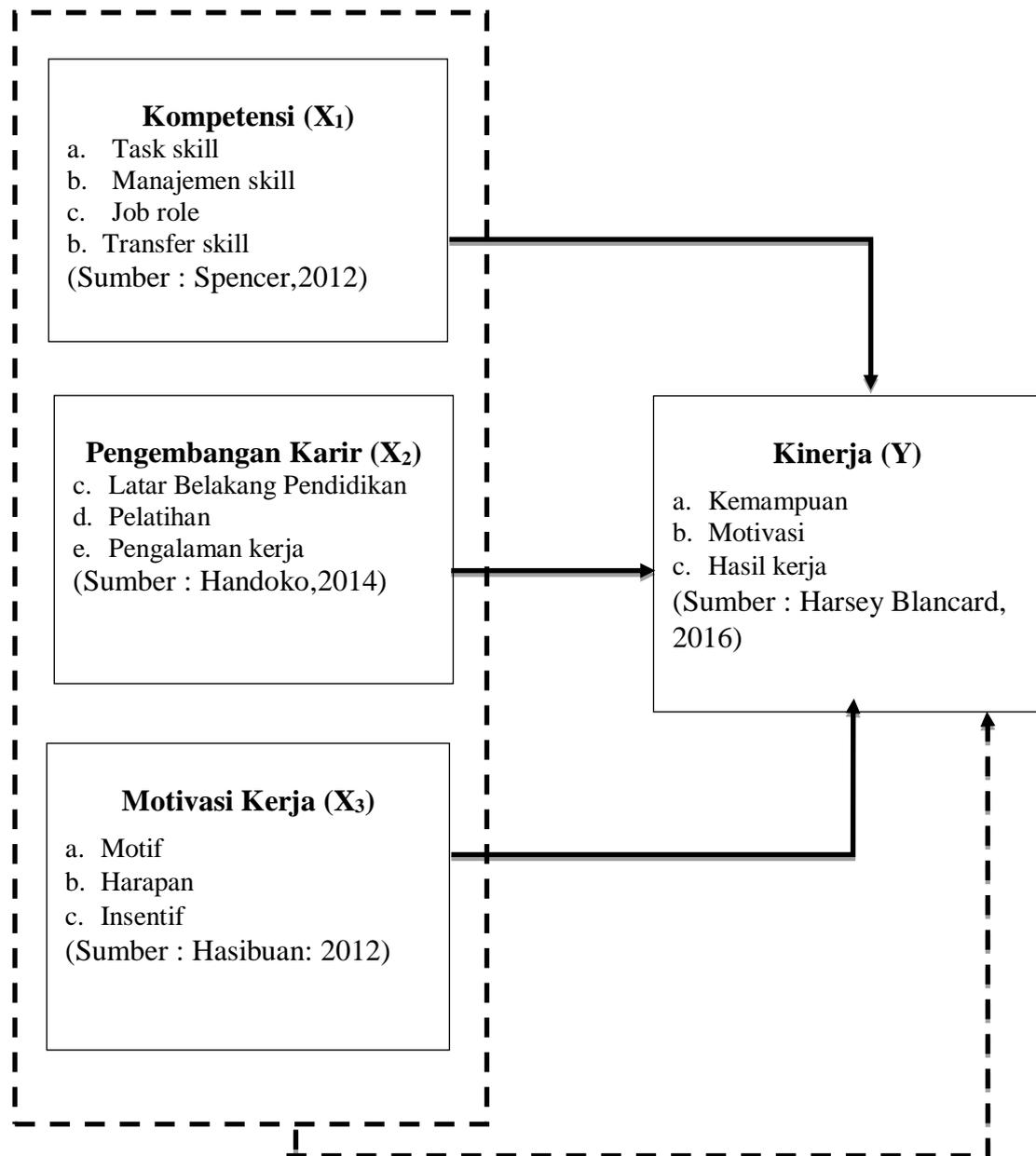
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Sugiyono, (2014:128) mengatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ada empat variable yang diuji dalam penelitian ini yaitu: pengembangan karir (*variable independen*), motivasi kerja (*variabel independen*), dan kompetensi (*variable independen*) terhadap kinerja pegawai (*variabel dependen*). Variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Campalagian. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Campalagian.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas yaitu kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan maka dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
5. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variable yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Ferdinand (2011:28) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat dalam penelitian atau bisa dikatakan sebagai variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar Variabel independen sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*.

Dalam pengertian lain variabel independent disebut sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Penjabaran mengenai variabel – variabel diatas beserta indikator ataupun faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut :

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Pengembangan karir (X_2)

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

3. Motivasi kerja (X_3)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah

dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 (tiga) bulan

4.3. Populasi dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2013:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 52 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 52 responden.

4.4. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan sumber data sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh

kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen – dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan kuisisioner.

1. Interview atau wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan guna menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Pertanyaan yang akan dijawab oleh responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja. Dalam kuisisioner, keempat variabel tersebut terdiri dari elemen-elemen variabel dan masing-masing item akan diukur dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap sesuatu, yaitu sangat setuju – sangat tidak setuju, sangat baik – sangat tidak baik, dan sangat bisa –

sangat tidak bisa. Dalam penelitian ini jawaban responden diberi skor menurut skala Likert sebagai berikut:

Sangat setuju : 5

Setuju : 4

Kurang setuju : 3

Tidak setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

4.5. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (1989), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil

korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2002:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012)

Nasution (2002:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

4.6. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Motivasi kerja

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompetensi (X₁), pengembangan karir (X₂), dan motivasi kerja (X₃), terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan motivasi kerja (X_3), terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga

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

- a) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2013)

b. Pengujian hipotesis keempat

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

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

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan $(n-k-1)$

1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen.

Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

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

Dimana :

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2013)

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

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

c. Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut

merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kabupaten Polewali Mandar secara geografis terletak antara $2^{\circ} 40^{00} 3^{\circ} 32^{00}$ LU dan $118^{\circ} 4^{0} 27 119^{\circ} 32^{0} 27$ BT dan dibatasi:

- Sebelah Utara : Kabupaten Mamasa
- Sebelah Timur : Kabupaten Pinrang
- Sebelah Selatan : Selat Makassar
- Sebelah Barat : kabupaten Majene

Luas wilayah Polewali Mandar adalah 2.022,30 km², dan secara administrasi pemerintahan, Polewali Mandar terbagi menjadi 16 kecamatan. dengan 144 Desa dan 23 Kelurahan, sehingga jumlah total desa dan kelurahan yang ada yaitu 167. Dari 167 desa dan kelurahan yang ada tersebut terdapat 509 dusun dan 107 lingkungan. Dari 16 kecamatan di Kabupaten Polewali Mandar, ada 2 kecamatan yang memiliki desa dan kelurahan terbanyak, yaitu Kecamatan Campalagian dan Kecamatan Wonomulyo yang masing-masing terdiri dari 14 desa dan kelurahan. Sedangkan kecamatan yang mempunyai jumlah desa dan kelurahan paling sedikit adalah Kecamatan Matangnga yang hanya memiliki 4 desa dan kelurahan.

Visi Kabupaten Polewali Mandar adalah terwujudnya Kemandirian Masyarakat Polewali Mandar Bernafaskan Ajaran Agama dan Nilai-nilai Budaya Sipamandar.

Untuk mewujudkan visi Kabupaten Polewali Mandar menuju kondisi yang diharapkan, maka ditetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Menjadikan ajaran agama dan nilai-nilai budaya sebagai acuan dan sumber kearifan dalam berintegrasi dengan tatanan kehidupan global;
- 2) Melaksanakan agenda reformasi berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas;
- 3) Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah yang bebas dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- 4) Penegakan supremasi hukum dan HAM untuk tumbuh dan berkembang kualitas kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara;
- 5) Pemanfaatan sumberdaya alam secara bijaksana serta memaksimalkan sektor-sektor unggulan dalam mengembangkan perekonomian masyarakat;
- 6) Meningkatkan SDM dan pemberdayaan aparat dan masyarakat dalam pelaksanaan otonomi daerah yang bertumpu pada kemandirian lokal;
- 7) Mengaktualisasikan prinsip-prinsip kesetaraan dalam setiap bentuk kemitraan pembangunan serta menciptakan iklim yang kondusif untuk memacu kehidupan perekonomian daerah;
- 8) Mengembangkan Kabupaten Polewali Mandar sebagai daerah agropolitan dalam mengantisipasi pasar global.

Diantara 16 Kecamatan di Kabupaten Polman, Ibukota Kecamatan yang letaknya terjauh dari Ibukota Kabupaten adalah Ibukota Kecamatan Tubbi Taramanu (Taramanu) yaitu sejauh 72 Km sementara Kecamatan Polewali adalah merupakan Ibukota Kabupaten, dan setelah itu Ibukota Kecamatan yang terdekat dari Ibukota Kabupaten adalah Kecamatan Anreapi (Anreapi) yang berjarak 5 Km dari Polewali. (BPS, 2008)

Kewenangan camas berdasarkan peraturan daerah nomor 10 tahun 2000 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja pemerintah kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, dan Keputusan Bupati Kabupaten Polewali Mandar Nomor 122/Vi/2001 tanggal 20 Juni 2001 tentang Uraian tugas jabatan struktural dilingkungan pemerintah kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Polewali Mandar, pasal 3 ayat (1) disebutkan "Kepala kecamatan mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintah, pembinaan pemerintah desa/kelurahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta penyelenggaraan tugas koordinasi atas kegiatan instansi vertikal dengan dinas daerah kabupaten dan instansi lainnya dalam kecamatan." Selanjutnya uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pasal 3 adalah sebagai berikut

- a. Menyusun rencana kegiatan pemerintah kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan
- d. Melaksanakan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan;

- e. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban;
- f. Melaksanakan pembinaan pembangunan masyarakat desa meliputi pembinaan sarana dan prasarana perekonomian, produksi dan pembinaan pembangunan pada umumnya serta pembinaan lingkungan hidup;
- g. Melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial dan pembinaan pelayanan umum;
- h. Menyusun rencana dan program pembinaan administrasi ketatausahaan dan rumah tangga;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 10 tahun 2000, tentang, Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Polewali Mandar, maka pemerintah kecamatan terdiri dari

- a. Camat
- b. Sekretariat
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
- e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- f. Seksi Kesejahteraan Sosial
- g. Seksi Pelayanan Umum
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Masing-masing tugas yang merupakan kewenangan secara operasional dapat dilihat pada bagan struktur organisasi kecamatan.

Uraian tugas masing-masing dijelaskan pasal demi pasal dalam Keputusan Bupati Polewali Mandar Nomor 122/VI/2001, (Lembaran Daerah Nomor 44 tahun 2001 serf D) adalah sebagai berikut:

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat di bidang pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah kecamatan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan sekretaris kecamatan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh satuan organisasi;
- e. Menyusun anggaran serta penatausahaan dan pertanggung jawaban keuangan Kecamatan;
- f. Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian, keuangan dan perlengkapan rumah tangga;
- g. Melakukan urusan persuratan dan kearsipan;
- h. Melakukan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi pelaksanaannya serta penyusunan laporan;
- i. Meneliti Surat-Surat yang akan ditanda tangani oleh camat;
- J. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada atasan;

- k. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pemerintahan, serta pembinaan kependudukan dan kemasyarakatan.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemerintahan;
- b. Mendistribusikan dan member] petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan desa/kelurahan; administrasi kependudukan dan pembinaan politik dalam negeri
- e. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pemerintahan umum serta keagrarian
- f. Menyiapkan bahan pembinaan administrasi kependudukan, catatan sipil, urusan pemilu, pembinaan ideologi negara, kesatuan bangsa, organisasi sosial politik, pembinaan organisasi kemasyarakatan;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemerintahan kepada atasan; Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi keamanan dan ketertiban mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal pembinaan ketentraman dan ketertiban dalam wilayah kerja kecamatan serta pembinaan aparat keamanan dan ketertiban. Uraian tugas dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi keamanan dan ketertiban;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;

- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan ketentraman dan ketertiban di wilayah kecamatan,
- e. Menyiapkan bahan dan penyelenggaraan keamanan dan ketertiban umum termasuk pembinaan tertib perizinan;
- f. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan aparat keamanan dan ketertiban;
- g. Menyusun program dan penyelenggaraan pembinaan keamanan dan ketertiban umum;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi keamanan dan ketertiban kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi pemberdayaan masyarakat desa mempunyai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam hal perencanaan dan penyusunan program, melakukan pengendalian dan pembinaan pembangunan serta usaha peningkatan sumber daya masyarakat desa. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pemberdayaan masyarakat desa;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan pembinaan pembangunan dibidang perekonomian desa/kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;

- e. Menyusun program pembinaan perekonomian masyarakat desa/ kelurahan, produksi dan distribusi serta lingkungan hidup;
- f. Menyiapkan bahan penyelenggaraan pembinaan perekonomian, perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, pertanahan, pertamanan, perkebunan, perikanan, industri kecil, usaha informal dan kehutanan serta meningkatkan kelancaran distribusi produksi dan lingkungan hidup;
- g. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pemberdayaan masyarakat kepada atasan;
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Seksi pelayanan Kesejahteraan sosial mempunyai tugas membantu tugas camat dalam bidang pembinaan kesejahteraan sosial, pendidikan dan keagamaan.

Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi kesejahteraan sosial-,
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan program dan melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial;
- e. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial dan kesehatan masyarakat;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program kepemudaan, peranan wanita dan olah raga;

- g. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan dan kebudayaan;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi kesejahteraan sosial kepada atasan;
- i. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi pelayanan umum mempuny^yai tugas membantu pelaksanaan tugas camat dalam bidang pelayanan umum. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana kegiatan seksi pelayanan umum;
- b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan;
- d. Melakukan urusan pelayanan umum yang meliputi kekayaan dan inventarisasi desa, kebersihan, serta sarana pelayanan umum;
- e. Membantu camat dalam hal pengamanan dalam pelayanan sarana dan prasarana khususnya barang inventaris yang ada di kecamatan;
- f. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan pelayanan dibidang kekayaan dan inventarisasi, kebersihan, keindahan dan pertamanan;
- g. Menyiapkan bahan penyusunan program dan pembinaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas seksi pelayanan umum kepada atasan;

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 45 orang responden pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 45 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau 71,11 persen dan sisanya sebanyak 13 orang atau sekitar 28,88 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1

Sebaran Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	32	71,11
2.	Perempuan	13	28,88
	Total	45	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Tabel 5.2

Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
----	---------------	--------	----------------

1.	< 35	18	40,00
2.	35 – 40	6	13,33
3.	41 – 45	7	15,55
4.	46 – 50	10	22,22
5.	> 50	4	8,88
	Total	45	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 18 orang responden atau sekitar 40,00 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu > 50 tahun yang hanya berjumlah 4 orang atau 8,88 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 23 tahun dan umur tertua adalah 50 tahun.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut

Tabel 5.3

Sebaran Responden menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	25	55,5
2.	10 – 15	5	11,11
3.	16 – 20	7	15,55
4.	> 21	8	17,78
	Total	45	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat

dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 25 orang responden atau 55,5 persen adalah antara > 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 11,11 persen saja adalah antara 10 sampai 15 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja)

1. Kompetensi (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni	2	4,4	7	8,6	14	31,1	17	37,8	5	11,i
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	6	13,3	3	6,7	15	33,3	21	46,7
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup	0	0	1	2,2	4	8,9	16	35,6	24	53,3

	pekerjaan										
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	3	6,7	5	11,1	18	40,0	19	42,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni, dimana 11,1% responden menyatakan sangat setuju, 37,8% responden menyatakan setuju, kemudian 31,1% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,6% responden yang menyatakan tidak setuju serta 4,4% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, dimana 46,7% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, serta tak seorangpun responden menjawab ragu-ragu 6,7, tidak setuju 13,3 responden dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan, dimana 53,3% responden menyatakan sangat setuju, 35,6% responden menyatakan setuju, kemudian 8,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dimana 42,2% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 11,1%

responden menjawab ragu-ragu, kemudian 6,7% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

2. Pengembangan karir (X_2)

Gambaran distribusi frekuensi pengembangan karir dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Pengembangan karir

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Organisasi memberikan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik	0	0	10	22,2	13	28,9	7	15,6	15	33,3
2.	Kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	11	24,4	8	17,8	14	31,1	12	26,7
3.	Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya	0	0	7	15,6	3	6,7	12	26,7	23	51,1

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa organisasi memberikan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 15,6% responden menyatakan setuju, kemudian 28,9% responden

menjawab ragu-ragu, kemudian 22,2% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju..

Pada item empiris kedua berupa kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan, dimana 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 31,1% responden menyatakan setuju, kemudian 17,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 24,4% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya dimana 51,1% responden menyatakan sangat setuju, 26,7% responden menyatakan setuju, kemudian 6,7% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 15,6% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju..

3. Motivasi kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	0	0	9	20,0	9	20,0	16	35,6	11	24,4
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.	0	0	1	2,2	2	4,4	14	31,1	28	62,2
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi	0	0	10	22,2	13	28,9	7	15,6	15	33,3

	pegawai.													
--	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, dimana 24,4% responden menyatakan sangat setuju, 35,6% responden menyatakan setuju, kemudian 20,0% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 20,0% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima dimana 62,2% responden menyatakan sangat setuju, 31,1% responden menyatakan setuju, kemudian 4,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 2,2% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 15,6% responden menyatakan setuju, kemudian 28,9% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 22,2% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	8	17,5	11	24,4	14	31,1	12	26,7
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	8	17,8	17	37,8	10	22,2	10	22,2
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	1	2,2	5	11,1	11	24,4	28	62,2

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan tabel 5.7. di atas, pada item empiris pertama pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 31,1% responden menyatakan setuju, kemudian 24,4% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 17,5% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 22,2% responden menyatakan sangat setuju, 22,2% responden menyatakan setuju, kemudian 37,8% responden menjawab ragu-ragu, kemudian 17,8% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 62,2% responden menyatakan sangat setuju, 24,4% responden menyatakan setuju, kemudian 11,1% responden menjawab ragu-ragu,

kemudian 2,2% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pear-son Product Moment Test* dengan program SPSS 20.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2006 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai *r* kritis. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,284.

Tabel 5.8
Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,545	0,284	Valid
	2	0,518	0,284	Valid
	3	0,644	0,284	Valid
Variabel Kompetensi(X ₁)	1	0,322	0,284	Valid
	2	0,402	0,284	Valid
	3	0,396	0,284	Valid
	4	0,410	0,284	Valid
Variabel Pengembangan karir (X ₂)	1	0,461	0,284	Valid
	2	0,433	0,284	Valid
	3	0,551	0,284	Valid
Variabel Motivasi kerja (X ₃)	1	0,457	0,284	Valid
	2	0,433	0,284	Valid
	3	0,389	0,284	Valid

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.687	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0.715	Reliabel
Pengembangan karir (X ₂)	0.660	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0.665	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach`s Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.10
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0.899	5,113
X ₂	0.847	4,181
X ₃	0.871	6,149

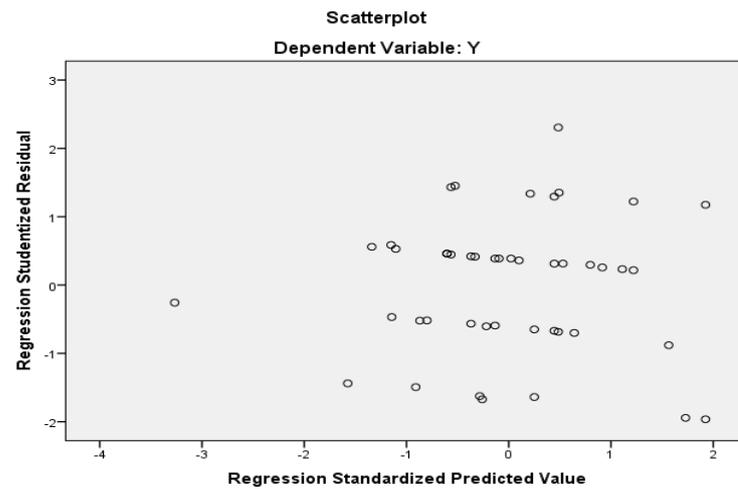
Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1.

Gambar 5.1

Grafik Scatter Plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,586 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin – Watson	1,586
-----------------	-------

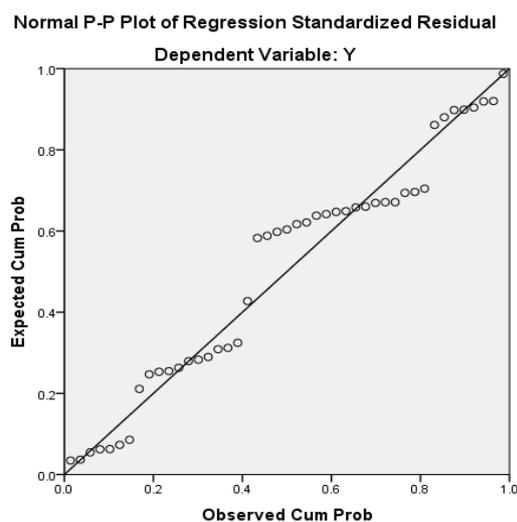
Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 berikut ini :

Gambar 5.2

Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Motivasi kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	10,947	3,016
X ₁	0,231	0,417
X ₂	0,177	0,636
X ₃	0,326	0,331

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3,016 + 0,417X_1 + 0,636X_2 + 0,331X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 10,947 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar mempunyai nilai sebesar 10,947.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,231 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,231 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,231 poin.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,177 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,177 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,177 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,326 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian

Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,326 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,326 poin.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Determinasi (R_2)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data , yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13
Hasil Uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	3,630	0,001
X ₁	2,266	0,000
X ₂	3,572	0,000
X ₃	2,198	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,266 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 44$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,021.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,266. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 3,572 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 44$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,021

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,572 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel pengembangan karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.
- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,196 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 44$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,021

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,196 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,266 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel pengembangan karir (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,572 > t_{tabel} 2,021$
- Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,198 > t_{tabel} 2,021$

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14

Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	F	Sig
Regression	321,773	3	20,241	0,000
Residual	443,805	41		
Total	144,578	44		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 20,24 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 44$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,80$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 20,24 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 20,24$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,80$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15

Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0,001
X ₁	0,243	0,000
X ₂	0,396	0,000
X ₃	0,433	0,000

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel motivasi kerja (X₃).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square
1	0,732	0,717

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,717 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor

Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,231 sebab kompetensi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Wibowo (2010:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut Spencer dalam Moeheriono (2012:5) Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2010:325) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung periode waktu cukup lama. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:326) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan $t_{hitung} 2,266 > \text{nilai } t_{tabel} 2,021$ dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kompetensi, maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,177 dengan

adanya pengembangan karir dalam diri pegawai berarti Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar telah memberikan bagian yang terpenting pada diri pegawai dalam suasana yang menyenangkan untuk mengimplementasikan kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Jadi jika pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,177 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2014:274) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat para ahli, bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,572 > \text{nilai } t_{tabel} 2,021$ dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel pengembangan karir, dengan demikian maka secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,326 menunjukkan bahwa Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Danang Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkann, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,198 > nilai t_{tabel} 2,021 dan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel motivasi

kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas pegawai dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. Dengan demikian Pimpinan Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar perlu memperbaiki motivasi kerja organisasi agar suasana kerja menjadi lebih menyenangkan serta menambah semangat dalam bekerja, sehingga aktifitas kerja menjadi lancar dan mendapatkan hasil yang optimal.

5.2.4. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian pihak Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 10,947 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 10,947. Koefisien regresi masing-masing variabel bebas (X) bernilai positif artinya terdapat hubungan yang berpengaruh positif, jika masing-masing variabel bebas (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variabel terikat (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien masing-masing variabel bebas (X).

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Suyadi Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ahkmad Subekhi dan Mohamad Jauhar, 2012:193).

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.655 (65,5%) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.517 (51,7%).

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel motivasi kerja (X_3), dengan nilai yang paling besar yaitu 0,668.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Sandrawati (2012:30) motivasi dipengaruhi oleh :

1. Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan yang ada dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motifmotif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingakat untuk menempuh sesuatu.

2. Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang pegawai dimotivasi untuk mendapatkan tingkat upah yang tinggi bila pegawai meyakini upah tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai.

3. Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktifitas kerja. Pimpinana perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara sendri-sendiri terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dari pengujian menunjukkan.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, dari pengujian menunjukkan.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan disarankan untuk perbaikan kinerja pegawai, yaitu :

1. Bagi pimpinan Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar hendaknya lebih meningkatkan upah pegawai secara menyeluruh supaya dirasa adil oleh semua pegawai, fasilitas ditempat kerja hendaknya diperbaiki terutama masalah penerangan dan ventilasi udara supaya pegawai bisa nyaman

dalam bekerja, pihak organisasi hendaknya lebih sering melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai supaya ketrampilan pegawai lebih meningkat.

2. Bagi pegawai Kantor Camat Campalagian Kabupaten Polewali Mandar hendaknya lebih menyeimbangkan kualitas jasa dengan kuantitas jasa pelayanan yang mereka kerjakan supaya membantu organisasi meraih target hasil yang ditargetkan dengan kualitas produk jasa yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan variabel penelitian kompetensi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, dengan cara melakukan kombinasi dengan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan agar menambah khasanah penelitian dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

6.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan hasil penelitian yang telah dicapai. Bagaimanapun tingginya tingkat ketelitian suatu alat ukur/instrumen yang digunakan dalam mengukur fenomena, serta bagaimanapun cermatnya pengukuran dilakukan oleh peneliti, tidak akan luput dari kesalahan-kesalahan sekecil apapun kesalahan tersebut. Hal yang sama juga berlaku bagi penelitian ini.

Oleh karena itu dengan segala kebesaran hati penulis mengemukakan bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan. Salah satu yang paling mungkin adalah proses pengumpulan data, dimana para responden dalam

memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan melalui alat ukur skala Likert, dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektivitas.

Sehubungan dengan metode yang digunakan adalah metode survei yang tidak memerlukan pengontrolan variabel penelitian, maka kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
KECAMATAN CAMPALAGIAN

Jln. Poros Majene Desa Parappe

Kode Pos 91353

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN

Nomor ~~199~~ /Kec.CMP/430/11/2019

Berdasarkan Surat Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Nomor : 955/PPS/STIE-NI/X/2019, tanggal 18 Oktober 2019 perihal Izin Penelitian Tesis, atas nama :

N a m a : NURANDA TATO
Nomor : 2017. MM.2.0581
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa / STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Alamat : Desa Katumbangan Kecamatan Campalagian

Oleh Karena itu kami atas nama Pemerintah Wilayah Kecamatan Campalagian memberikan Izin (Rekomendasi) untuk pelaksanaan izin penelitian yang akan dilaksanakan mulai Oktober s/d Nopember 2019 dengan judul :

**" PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT CAMPALAGIAN KABUPATEN
POLEWALI MANDAR "**

Demikian surat Izin (Rekomendasi) ini di buat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Campalagian, 15 Oktober 2019
Camat Campalagian

Drs. MUHAMMAD ILYAS, MM
Pangkat 1 Pembina TK.I
Nip. 196211101985011002

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

**Yth. Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Campalagian
Kabupaten Polewali Mandar**

Di –

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CAMPALAGIAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

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

Petunjuk Penelitian

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

Hormat Saya,
Peneliti

NURANDA TATO

NIM: 2017.MM.2.0581

Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

A. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara member tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagaiberikut :

- SS = Sangat Setuju
 A = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi (X₁)						
1	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni					
2	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas					
3	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan					
4	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan sesuatu masalah dalam pekerjaan					
Pengembangan Karir (X₂)						
1	Kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk memenuhi pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karier saya					
2	Pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
3	Organisasi memberikan kebijakan promosi jabatan yang diberikan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					

Motivasi Kerja (X₃)					
1	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi				
2	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai harus dapat diterima				
3	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bisnis/insentif kepada pegawai				
Kinerja Pegawai (Y)					
1	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok				
2	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan				
3	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat				

TERIMA KASIH

Lampiran 2.

TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN

NO. ITEM REPONDEN	KOMPENSASI (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	4	3	5	4	16
2	2	5	4	3	14
3	4	5	5	5	19
4	3	5	4	5	17
5	2	4	5	3	14
6	3	4	5	4	16
7	5	2	5	5	17
8	3	4	5	4	16
9	3	3	4	5	15
10	3	2	5	4	14
11	2	5	5	5	17
12	2	4	4	5	15
13	2	4	4	5	15
14	1	5	5	5	16
15	3	4	5	4	16
16	4	5	3	5	17
17	3	4	2	4	13

NO. ITEM REPONDEN	KOMPENSASI (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
18	4	4	5	3	16
19	3	4	4	2	13
20	3	5	4	4	16
21	4	5	3	4	16
22	3	5	5	4	17
23	3	5	5	2	15
24	2	4	5	5	16
25	4	5	4	4	17
26	1	5	4	5	15
27	4	5	4	5	18
28	5	3	4	5	17
29	4	5	3	4	16
30	4	5	4	4	17
31	4	5	4	5	18
32	4	5	5	3	17
33	3	4	5	4	16
34	3	5	5	2	15
35	3	4	5	4	16
36	5	2	5	4	16
37	5	2	5	5	17
38	4	4	5	5	18
39	5	2	4	4	15

NO. ITEM REPONDEN	KOMPENSASI (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
40	4	4	5	5	18
41	4	5	3	5	17
42	4	5	5	4	18
43	4	2	4	3	13
44	2	4	5	5	16
45	4	5	4	4	17

NO. ITEM REPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2
1	3	4	5	12
2	3	5	3	11
3	5	3	4	12
4	4	2	5	11
5	3	4	5	12
6	4	3	4	11
7	4	2	4	10
8	3	4	5	12
9	2	4	5	11
10	5	2	5	12
11	5	5	4	14
12	4	5	2	11

NO. ITEM REPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2
13	3	2	5	10
14	5	2	4	11
15	3	4	5	12
16	5	2	4	11
17	5	3	5	13
18	5	2	4	11
19	5	3	5	13
20	3	2	5	10
21	2	5	5	12
22	4	5	2	11
23	5	2	5	12
24	2	5	4	11
25	3	5	3	11
26	5	4	2	11
27	3	4	5	12
28	2	4	5	11
29	5	5	2	12
30	2	3	5	10
31	2	4	5	11
32	4	3	4	11
33	3	5	5	13
34	2	4	4	10

NO. ITEM REPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X2)			
	X2.1	X2.2	X2.3	X2
35	5	3	5	13
36	2	4	4	10
37	2	2	2	6
38	4	3	4	11
39	3	4	5	12
40	2	4	5	11
41	5	5	2	12
42	3	2	5	10
43	5	5	3	13
44	5	5	2	12
45	3	4	5	12

NO. ITEM REPONDEN	BUDAYA ORGANISASI (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3
1	4	4	3	11
2	5	5	3	13
3	3	4	5	12
4	2	5	4	11
5	4	4	5	13
6	3	5	2	10
7	2	5	4	11

NO. ITEM REPONDEN	BUDAYA ORGANISASI (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3
8	4	5	3	12
9	4	5	2	11
10	2	5	5	12
11	5	3	5	13
12	5	3	4	12
13	4	5	4	13
14	2	4	5	11
15	4	4	5	13
16	2	5	5	12
17	3	5	5	13
18	2	5	5	12
19	3	4	5	12
20	2	5	3	10
21	5	4	2	11
22	5	5	4	14
23	2	4	5	11
24	5	5	2	12
25	5	4	3	12
26	4	5	5	14
27	4	4	3	11
28	4	2	2	8
29	5	4	3	12

NO. ITEM REPONDEN	BUDAYA ORGANISASI (X3)			
	X3.1	X3.2	X3.3	X3
30	3	5	2	10
31	4	5	2	11
32	3	4	4	11
33	5	5	3	13
34	4	4	2	10
35	3	5	5	13
36	4	5	2	11
37	4	5	3	12
38	3	5	4	12
39	4	4	3	11
40	4	5	3	12
41	5	5	5	15
42	2	5	3	10
43	3	5	5	13
44	5	5	2	12
45	4	5	3	12

NO. ITEM REPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)			
	Y1	Y2	Y3	Y
1	4	2	5	11
2	3	4	5	12

NO. ITEM REPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)			
	Y1	Y2	Y3	Y
3	2	3	5	10
4	3	4	5	12
5	2	5	5	12
6	5	3	5	13
7	4	4	3	11
8	3	3	5	11
9	3	4	5	12
10	4	5	3	12
11	3	5	3	11
12	4	4	4	12
13	2	3	5	10
14	3	5	4	12
15	5	2	4	11
16	2	5	5	12
17	2	3	5	10
18	4	3	5	12
19	2	3	5	10
20	4	3	5	12
21	4	2	4	10
22	3	4	5	12
23	5	5	4	14
24	4	2	5	11

NO. ITEM REPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)			
	Y1	Y2	Y3	Y
25	4	3	4	11
26	3	5	5	13
27	4	3	4	11
28	5	5	2	12
29	4	5	4	13
30	3	4	5	12
31	4	2	5	11
32	5	4	4	13
33	5	4	3	12
34	5	2	4	11
35	5	3	5	13
36	3	2	5	10
37	3	3	5	11
38	5	4	3	12
39	4	3	4	11
40	5	2	5	12
41	4	3	5	12
42	2	3	5	10
43	5	3	5	13
44	2	5	5	12
45	5	3	5	13

Lampiran 3.

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

KOMPENSASI (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.4	4.4	4.4
	2.00	7	15.6	15.6	20.0
	3.00	14	31.1	31.1	51.1
	4.00	17	37.8	37.8	88.9
	5.00	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.3	13.3	13.3
	3.00	3	6.7	6.7	20.0
	4.00	15	33.3	33.3	53.3
	5.00	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	4	8.9	8.9	11.1
	4.00	16	35.6	35.6	46.7
	5.00	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	5	11.1	11.1	17.8
	4.00	18	40.0	40.0	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13.00	3	6.7	6.7	6.7
	14.00	3	6.7	6.7	13.3

15.00	7	15.6	15.6	28.9
16.00	14	31.1	31.1	60.0
17.00	12	26.7	26.7	86.7
18.00	5	11.1	11.1	97.8
19.00	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Frequency Table

LINGKUNGAN KERJA (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	22.2	22.2	22.2
	3.00	13	28.9	28.9	51.1
	4.00	7	15.6	15.6	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	24.4	24.4	24.4
	3.00	8	17.8	17.8	42.2

4.00	14	31.1	31.1	73.3
5.00	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	3	6.7	6.7	22.2
	4.00	12	26.7	26.7	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6.00	1	2.2	2.2	2.2
	10.00	7	15.6	15.6	17.8
	11.00	17	37.8	37.8	55.6
	12.00	14	31.1	31.1	86.7
	13.00	5	11.1	11.1	97.8
	14.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Frequency Table

BUDAYA ORGANISASI (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	20.0	20.0	20.0
	3.00	9	20.0	20.0	40.0
	4.00	16	35.6	35.6	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	2	4.4	4.4	6.7
	4.00	14	31.1	31.1	37.8
	5.00	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	22.2	22.2	22.2

3.00	13	28.9	28.9	51.1
4.00	7	15.6	15.6	66.7
5.00	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8.00	1	2.2	2.2	2.2
	10.00	5	11.1	11.1	13.3
	11.00	12	26.7	26.7	40.0
	12.00	15	33.3	33.3	73.3
	13.00	9	20.0	20.0	93.3
	14.00	2	4.4	4.4	97.8
	15.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Frequency Table

KINERJA PEGAWAI (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	17.8	17.8	17.8
	3.00	11	24.4	24.4	42.2

4.00	14	31.1	31.1	73.3
5.00	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	17.8	17.8	17.8
	3.00	17	37.8	37.8	55.6
	4.00	10	22.2	22.2	77.8
	5.00	10	22.2	22.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	5	11.1	11.1	13.3
	4.00	11	24.4	24.4	37.8
	5.00	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	7	15.6	15.6	15.6
	11.00	12	26.7	26.7	42.2
	12.00	18	40.0	40.0	82.2
	13.00	7	15.6	15.6	97.8
	14.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 4.
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

KOMPENSASI (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-------------------------------	------------

.715	4
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12.7111	1.846	.332	.468 ^a
X1.2	11.9333	2.109	.402	.208 ^a
X1.3	11.6667	2.045	.396	.635 ^a
X1.4	11.8889	1.419	.410	.342 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.0667	1.973	1.40454	4

Reliability

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.660	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	7.7333	1.564	.461	.198 ^a
X2.2	7.7333	1.745	.481	.969 ^a
X2.3	7.2000	2.164	.551	.471 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.3333	1.591	1.26131	3

Reliability

BUDAYA ORGANISASI (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.665	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	8.1333	1.800	.457	.071 ^a
X3.2	7.2444	1.553	.433	.253 ^a
X3.3	8.1778	1.286	.389	.528 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.7778	1.631	1.27723	3

Reliability

KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.687	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	7.9556	1.089	.545	.108 ^a
Y2	8.1333	1.027	.518	.416 ^a
Y3	7.1556	1.725	.644	.562 ^a

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.6222	1.013	1.00654	3

Lampiran 5

ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	11.6222	1.00654	45
X1	16.0667	1.40454	45
X2	11.3333	1.26131	45
X3	11.7778	1.27723	45

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	-.078	.119	.075
	X1	-.078	1.000	-.282	-.232
	X2	.119	-.282	1.000	.329
	X3	.075	-.232	.329	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.305	.217	.313
	X1	.305	.	.030	.062
	X2	.217	.030	.	.014
	X3	.313	.062	.014	.
N	Y	45	45	45	45
	X1	45	45	45	45
	X2	45	45	45	45
	X3	45	45	45	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-Watson
-------	---	---	------------	---------------	---------------

	Square	Square	the Estimate	
1	,732 ^a	,517	,655	1,03364
				1,586

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.773	3	.258	20.241	.867 ^b
	Residual	443.805	41	1.068		
	Total	144.578	44			

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.947	3.016		3.630	.001		
	X1	.231	.417	.243	2.266	.000	.899	5.113
	X2	.177	.634	.396	3.572	.000	.847	4.181
	X3	.326	.331	.433	2.198	.000	.871	6.149

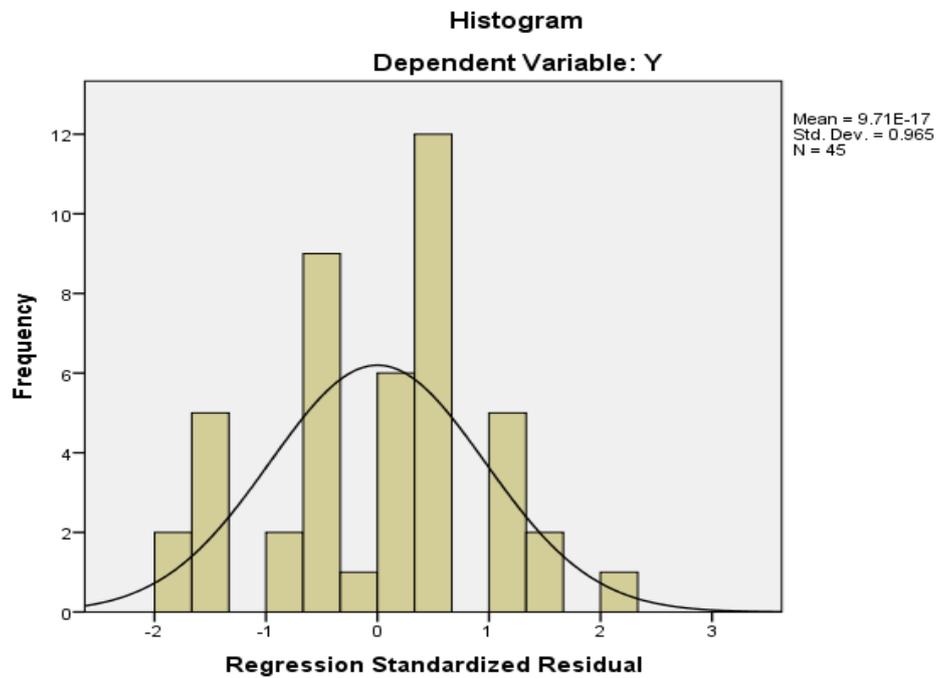
a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

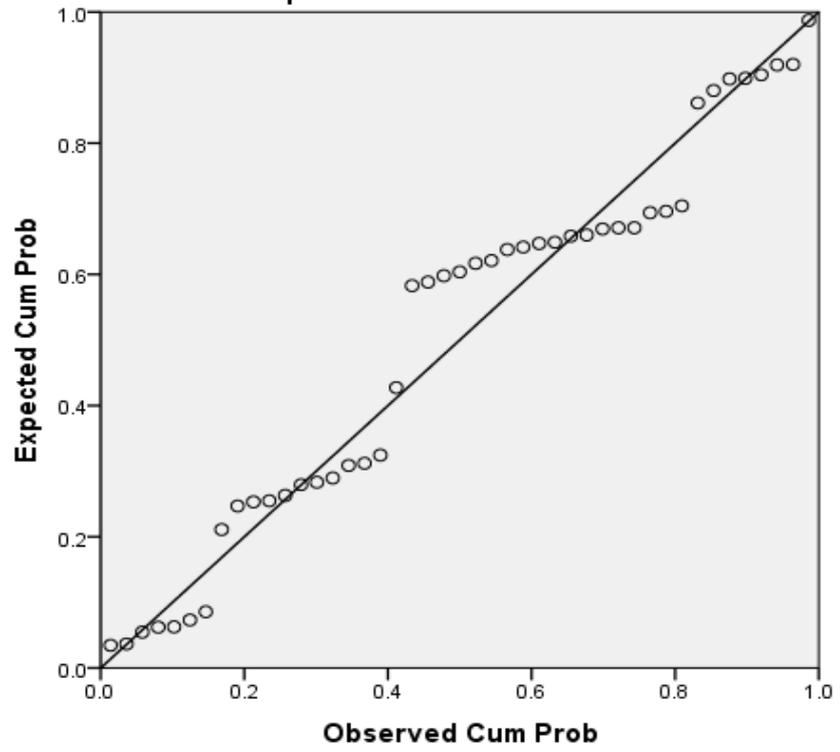
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.014	16.923	.01	.26	.19	.12
	3	.008	22.589	.00	.00	.58	.70
	4	.002	46.006	.99	.74	.23	.18

a. Dependent Variable: Y

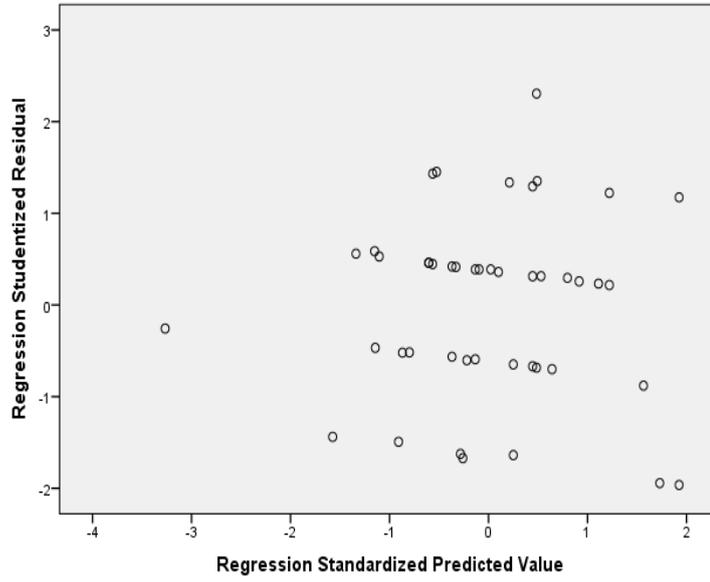
Charts



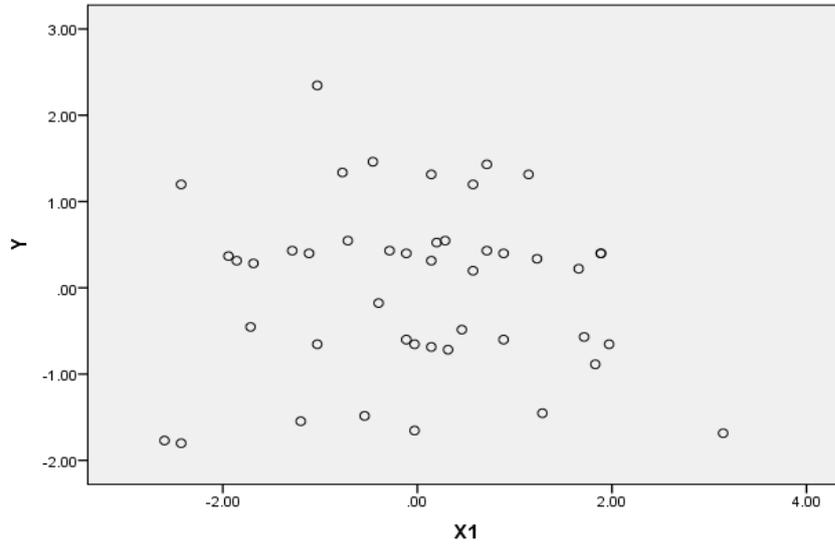
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



Scatterplot
Dependent Variable: Y

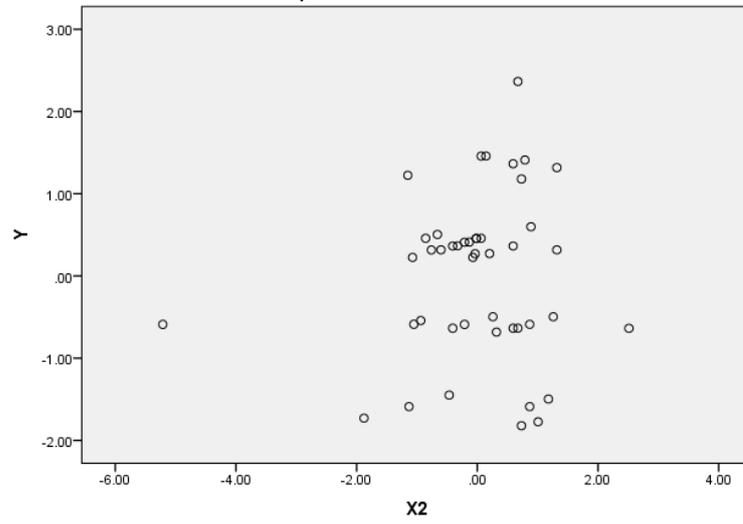


Partial Regression Plot
Dependent Variable: Y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y

