

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PAMBOANG DAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**S U L T A N
2017.MM.2.0900**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PAMBOANG DAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**S U L T A N
2017.MM.2.0900**

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

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN
PAMBOANG DAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

**SULTAN
2017.MM.2.0900**

**Menyetujui:
Komisi Pembimbing**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 16 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

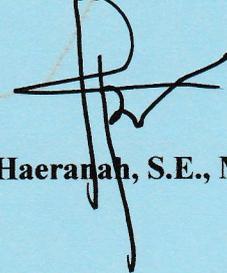
**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Ketua,



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

Anggota



Dr. Haerana, S.E., M.M

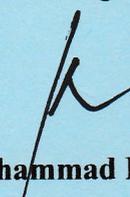
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia



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

Ketua Prodi Magister Manajemen



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 KECAMATAN PAMBOANG DAN BANGGAE KABUPATEN MAJENE”

Nama Mahasiswa : Sultan
N I M : 2017.MM.2.0900
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

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

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji I : Dr. Salim Sultan. S.E.,M.M
Dosen Penguji II : Dr. H. Nawir Rahman. S.E.,M.Si

Tanggal Ujian : 16 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 248/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pamboang dan bangga kabupaten majene”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

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

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

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

Makassar, 16 Februari 2020

Penulis

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

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

Makassar, Februari 2020
Mahasiswa Ybs,



[Handwritten Signature]
SULTAN

2017. MM. 2. 0900

ABSTRAK

Sultan. 2020. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Haeranah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene (2) variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene pada Bulan Desember 2019 hingga Januari 2020. Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene yang berjumlah 39 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 39 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene (2) motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

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



ABSTRACT

Sultan. 2020. *The Effect of Competence, Career Development and Work Motivation on the Performance of Pamboang and Banggae District Office Employees, Majene Regency, supervised by Muhammad Idris and Haeranah.*

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 Pamboang and Banggae District Offices, Majene Regency (2) the most dominant variables on employee performance at the Pamboang and Banggae District Offices. Majene District.

This research design uses survey research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The study was carried out at the Pamboang and Banggae District Offices, Majene Regency from December 2019 to January 2020. The population in the study were all 39 employees of the Pamboang and Banggae District Offices, Majene 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 39 respondents. Data analysis used multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results showed that (1) there was an influence between competence, career development and work motivation partially and simultaneously on the performance of Pamboang and Banggae District Office employees, Majene Regency (2) work motivation was the most dominant variable affecting the performance of Pamboang and Banggae District Office employees. Majene District.

Keywords: *competence, career development, work motivation and performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Problematika sumber daya manusia semakin menjadi penting dan penuh keberartia bagi setiap Negara bangsa. Hal ini penting mengingat model pembangunan saat ini berada pada model pembangunan tiga yang berorientasi kepada pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu persoalan manajemen sumber daya manusia menjadi focus sentral dalam pembangunan bangsa. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bias meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

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. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak

hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktivitas.

Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan.

Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. 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. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan akan mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan.

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang

tinggi pula. 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. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010:324) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan Pamboang dan Banggae yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Sebagai sub-sistem di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran 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 juga berperan sebagai kepala wilayah. Karena melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae, terdapat permasalahan antara lain pengembangan karir peneliti juga melakukan wawancara Pengembangan karir pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae 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 Pamboang dan Banggae, namun mengingat keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya manusia serta regulasi yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Majene, maka kinerja Kecamatan Pamboang dan Banggae 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene”.

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene?

5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene?

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

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 Kecamatan, Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

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 Karyawan	X1 (Pelatihan) X2 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)	Analisis regresi linear berganda	1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja 3. berpengaruh positif

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					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

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Agus Sunyoto dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:23) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai serangkaian pengembangan sumber daya manusia bukan sekedar daya yang lainnya tindakan

dalam hal pemikiran, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2.2. Perencanaan SDM

Menurut Handoko dalam Akhmad Subekhi dan Mohamad Jauhar (2012:46) perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. 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 mencakup 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 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.

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 mengemMajenen 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 bukanya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan beriteraksi 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 insiatif. 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 mengemMajenen orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengemMajenen 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.

2.3.5 Dimensi Kompetensi

Menurut Moeheriono (2012:16), menyatakan bahwa secara rinci ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut :

1. *Task Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.
2. *Task Management Skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contigency Management Skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. *Job Role Enviroment Skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.4. Pengembangan Karir

2.4.1. Pengertian Pengembangan Karir

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.

2.4.2. Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir itu sendiri tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing organisasi. 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

Menurut Hasibuan (2011:102) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical di dalam suatu organisasi.

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 perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. 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.

2.4.4. Dimensi Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko dalam Megita (2014) ada tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab

dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.

3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat di ukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

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.

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 berkreaitivitas 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 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 pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

2.6.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Veithzal Rivai dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011:196). 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 pengambilan 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.

2.6.4. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Hersey, Blanchard dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.

3. Hasil Kerja

Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Syamsir Torang (2013:75) terdapat tiga dimensi kerja yaitu

1. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan)
2. Psikologis (*attitude* dan *personality*)
3. Organisasi (kepemimpinan, *reward* dan pembagian

BAB III

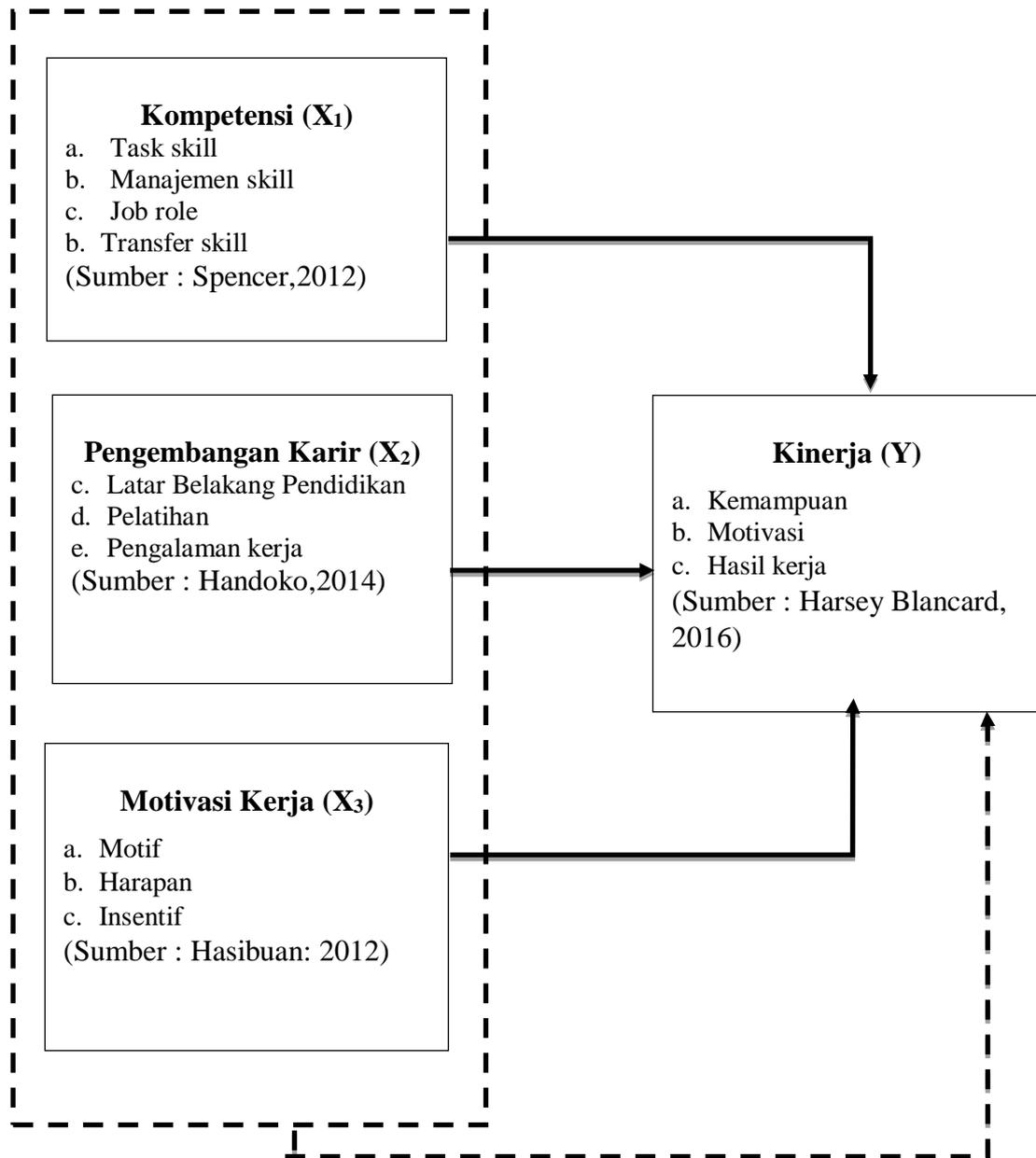
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae.

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
5. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene. 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 di lakukan 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene. 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder.

Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (tiga) bulan dari bulan desember 2019 sampai januari 2020.

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene yang berjumlah 39 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 39 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 (X₁), pengembangan karir (X₂), dan motivasi kerja (X₃), 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 $(n - k - 1)$ 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 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 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).

5.1.2. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 orang responden pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 39 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 64,1 persen dan sisanya sebanyak 14 orang atau sekitar 35,9 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	25	64,1
2.	Perempuan	14	35,9
	Total	39	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

Tabel 5.2
Sebaran Responden menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	14	35,9
2.	35 – 40	7	17,9
3.	41 – 45	6	15,4
4.	46 – 50	9	23,1
5.	> 50	3	7,7
	Total	39	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur < 35 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau sekitar 35,9 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu > 50 tahun yang berjumlah 3 orang atau 7,7 persen. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 22 tahun dan umur tertua adalah 52 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	15	38,5
2.	10 – 15	11	28,2
3.	16 – 20	6	15,4
4.	> 21	7	17,9
	Total	44	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene 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 15 orang responden atau 38,5 persen adalah antara < 10 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya

terdapat 6 orang responden atau 15,4 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	0	0	0	0	3	7,7	21	53,8	15	38,5
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	4	10,3	14	35,8	21	53,8
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan	0	0	0	0	2	5,1	17	43,6	20	51,3
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	5	12,8	15	38,5	19	48,7
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0	0	0	0	6	15,4	13	33,3	20	51,3

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 38,5% responden menyatakan sangat setuju, 53,8% responden menyatakan setuju, kemudian 7,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, dimana 53,8% responden menyatakan sangat setuju, 35,9% responden menyatakan setuju, kemudian 10,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan, dimana 51,3% responden menyatakan sangat setuju, 43,6% responden menyatakan setuju, kemudian 5,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% 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 48,7% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% responden menyatakan setuju, kemudian 12,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, dimana 51,3% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, kemudian 15,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 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	0	0	7	17,9	20	51,3	12	30,8
2.	Kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan	0	0	0	0	10	25,6	11	28,2	18	46,2
3.	Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya	0	0	0	0	6	15,4	16	41,0	17	43,6
4.	Pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	0	0	9	23,1	12	30,8	18	46,2
5.	Kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya	0	0	0	0	7	17,9	13	33,3	19	48,7

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 30,8% responden menyatakan sangat setuju, 51,3% responden menyatakan setuju, kemudian 17,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan, dimana 46,2% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 25,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	0	0	0	0	4	10,3	17	43,6	18	46,2
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.	0	0	0	0	9	23,1	18	46,2	12	30,8
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	0	0	8	20,5	16	41,0	15	38,5
4	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	0	0	0	0	10	25,6	15	38,5	14	35,9
5	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	0	0	5	12,8	27	69,2	7	17,9

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 46,2% responden menyatakan sangat setuju, 43,6% responden menyatakan setuju, kemudian 10,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima dimana 30,8% responden menyatakan sangat setuju, 46,2% responden menyatakan setuju, kemudian 23,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana

38,5% responden menyatakan sangat setuju, 41,0% responden menyatakan setuju, kemudian 20,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 35,9% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% responden menyatakan setuju, kemudian 25,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 17,9% responden menyatakan sangat setuju, 69,2% responden menyatakan setuju, kemudian 12,8% serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 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	0	0	2	5,1	15	38,5	22	56,4
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	15	38,5	9	23,1	15	38,5

3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	5	12,8	25	64,1	9	23,1
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	3	7,7	19	48,7	17	43,6
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	4	10,3	11	28,2	24	61,5

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 56,4% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% responden menyatakan setuju, kemudian 5,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 38,5% responden menyatakan sangat setuju, 23,1% responden menyatakan setuju, kemudian 38,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 64,1% responden menyatakan setuju, kemudian 12,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju..

Pada item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 43,6% responden menyatakan sangat setuju, 48,7% responden menyatakan setuju, kemudian 7,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 61,5% responden menyatakan sangat setuju, 28,2% responden menyatakan setuju, kemudian 10,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0,0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 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 *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS 20. 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 0,316.

Tabel 5.8

Hasil Uji Item Variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
----------	------	---------------------	----------	------------

Kinerja pegawai (Y)	1	0,367	0,316	Valid
	2	0,754	0,316	Valid
	3	0,741	0,316	Valid
	4	0,764	0,316	Valid
	5	0,607	0,316	Valid
Variabel Kompetensi(X ₁)	1	0,496	0,316	Valid
	2	0,583	0,316	Valid
	3	0,818	0,316	Valid
	4	0,865	0,316	Valid
	5	0,829	0,316	Valid
Variabel Pengembangan karir (X ₂)	1	0,683	0,316	Valid
	2	0,756	0,316	Valid
	3	0,824	0,316	Valid
	4	0,776	0,316	Valid
	5	0,519	0,316	Valid
Variabel Motivasi kerja (X ₃)	1	0,784	0,316	Valid
	2	0,422	0,316	Valid
	3	0,758	0,316	Valid
	4	0,450	0,316	Valid
	5	0,863	0,316	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)	0.841	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0.890	Reliabel
Pengembangan karir (X ₂)	0.882	Reliabel
Motivasi kerja (X ₃)	0.843	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		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.995	2.822		.707	.484		
	X1	.304	.147	.288	2.070	.046	.552	1.811
	X2	.304	.128	.364	2.381	.023	.458	2.182
	X3	.308	.107	.339	2.886	.007	.777	1.287

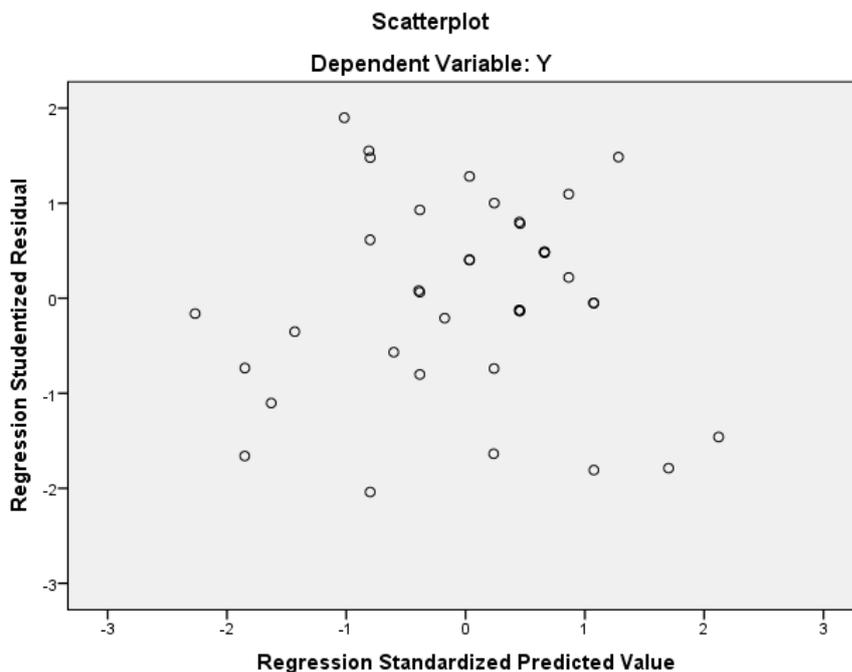
a. Dependent Variable: Y

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 ditampakkan 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 2,382 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.594	1.17791	2.382

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

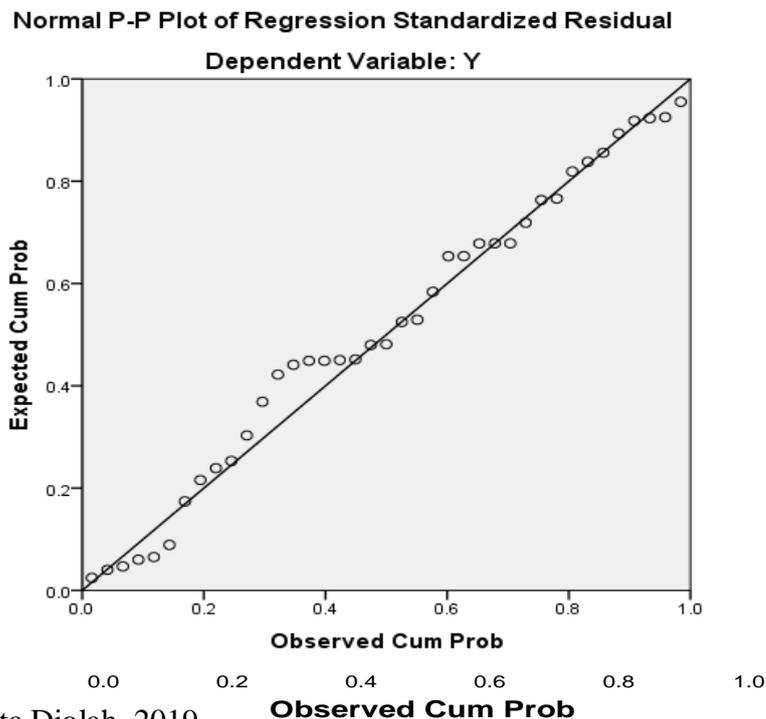
b. Dependent Variable: Y

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

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.995	2.822		.707	.484		
	X1	.304	.147	.288	2.070	.046	.552	1.811
	X2	.304	.128	.364	2.381	.023	.458	2.182
	X3	.308	.107	.339	2.886	.007	.777	1.287

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

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

$$Y = 1,995 + 0,304X_1 + 0,304X_2 + 0,308X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,995 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 1,995.

2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,304 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,304 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,304 poin.
3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,304 berarti ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,304 sehingga apabila skor pengembangan karir naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,304 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,308 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,308 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 0,308 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

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.995	2.822		.707	.484		
	X1	.304	.147	.288	2.070	.046	.552	1.811
	X2	.304	.128	.364	2.381	.023	.458	2.182
	X3	.308	.107	.339	2.886	.007	.777	1.287

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji t

Sumber : Data Diolah, 2019

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

1. Pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene (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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,070 dengan tingkat signifikan sebesar 0,046.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 38$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,070. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

2. Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene (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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 2,381 dengan tingkat signifikan sebesar 0,023.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 38$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,381 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel pengembangan karir signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

3. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene (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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,886 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 38$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026.

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

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,886 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,070 > t_{tabel} 2,026$
- Variabel pengembangan karir (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2,026$
- Variabel motivasi kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,886 > t_{tabel} 2,026$

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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.182	3	27.061	19.504	.000 ^b
Residual	48.561	35	1.387		
Total	129.744	38			

a. Dependent Variable: Y

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

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 19,504 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 $df (n-k-1) = 35$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,87$.

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

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 19,504, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 19,504$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,87$ 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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.995	2.822		.707	.484	
	X1	.304	.147	.288	2.070	.046	.552
	X2	.304	.128	.364	2.381	.023	.458
	X3	.308	.107	.339	2.886	.007	.777

a. Dependent Variable: Y
 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene adalah variabel motivasi kerja (X_3).

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 Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	.594	1.17791	2.382

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,626 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, pengembangan

karir dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% 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 0,304 sebab kompetensi adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang pegawai selain itu juga mampu meningkatkan kinerja Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika kompetensi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,304 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 $t_{hitung} 2,070 > \text{nilai } t_{tabel} 2,026$ dan tingkat signifikansi 0,046. 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 0,304, dengan adanya pengembangan karir dalam diri pegawai berarti Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene 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 0,304 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} 2,381 > nilai t_{tabel} 2,062 dan tingkat signifikansi 0,023. 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 0,308 menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene. Jadi jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,6707 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, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Hasil penelitian dapat dibuktikan melalui analisis uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} 2,886 > nilai t_{tabel} 2,062 dan tingkat signifikansi 0,007. 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene harus lebih memperhatikan variabel motivasi kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

Berdasarkan hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene . Hasil penelitian dapat dibuktikan berdasarkan hasil hipotesis penelitian yaitu: diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai pada model regresi sebesar 1,995 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0 maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 1,995. 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 Mohamamad Jauhar,2012:193).

Berdasarkan hasil penelitian Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.626 (62.6%) dapat diartikan bahwa variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 62.6% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R sebesar 0.791 (79,1%).

5.2.5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene 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

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

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

1. Terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene, dari pengujian menunjukkan.
2. Terdapat pengaruh antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene, dari pengujian menunjukkan.
3. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene.

6.2. Saran

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

1. Bagi pimpinan Kantor Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene 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 Kecamatan Pamboang dan Banggae Kabupaten Majene 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. *Program Manajemen Bisnis*. Agora Vol.1, No.3, 2013 (<http://studentjournal.petra.ac.id> , diakses 18 Agustus 2019)
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie. M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.11, No.2, Oktober 2010 (<http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019) Kantor Camat. (2017).
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id> , diakses 18 Agustus 2019)
- Moehariono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Omollo, Pamela Akinyi. “*Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank*”*International Journal of Human Resource Studles*, Vol.5, No.2, 2015 (<http://dx.doi.org>, diakses 18 Agustus 2019)
- Permatasari, Ita Rifiani. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. MODERNIASAI Vol.2, No.3 ,Oktober 2006 (<http://ejournal.unikama.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019)
- Priyatno,Duwi. (2010). *Paham Analisa statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Rivai, Veitzhal & Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sandrawati (2012) Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Skripsi S2, Universitas Terbuka, Jakarta. Tidak dipublikasikan.(<http://repository.ut.ac.id>), diakses 18 Agustus 2019)
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.7, No.1, Januari 2015 (<http://ejournal.urni.ac.id>, diakses 18 Agustus 2019)

- Shazadi, Irum dkk. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance" *Europran Journal of Business and Management*, Vol.6, No.23, 2014 (www.iiste.org, diakses 18 Agustus 2019)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Umar, Akmal. "The Effect of Motivation and Career Againsts Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia". *International Journal of Management Sciences*. Vol.3, No.9, 2015 hal 628-638 (<http://www.rassweb.com>, diakses 18 Agustus 2019)
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Pegawai/ASN Kantor Kecamatan Pamboang
Kabupaten Majene
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 PAMBOANG KABUPATEN MAJENE”, 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 lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

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

Petunjuk Penelitian

1. 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

SULTAN
2017.MM.2.0900

A. Identitas Responden

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

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

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

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi (X ₁)						
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 suatu masalah dalam pekerjaan					
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
Pengembangan Karir (X ₂)						
1.	Organisasi memberikan kebijakan promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Kebijakan mutasi yang dilakukan organisasi untuk menghindari kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh pegawai untuk mengembangkan karirnya					
4.	Pelatihan yang dilakukan organisasi karena membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
5.	Kebijakan organisasi yang memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan lebih tinggi untuk pengembangan karir saya					
Motivasi Kerja X ₃)						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.					
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

“ TERIMA KASIH ”

Lampiran 2.

TABULASI DATA HASIL KUESIONER PENELITIAN

NO. ITEM RESENDEN	KOMPENSASI (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
1	4	5	5	5	4	23
2	4	5	4	3	5	21
3	4	5	5	5	4	23
4	3	5	4	5	5	22
5	2	5	5	5	4	21
6	3	5	5	4	5	22
7	5	5	5	5	4	24
8	2	5	5	4	5	21
9	3	5	4	5	5	22
10	3	5	5	4	5	22
11	2	5	5	5	5	22
12	2	4	4	5	5	20
13	2	4	4	5	5	20
14	1	5	5	5	5	21
15	5	5	5	4	4	23
16	4	5	5	5	4	23
17	3	5	5	4	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	3	4	5	5	5	22
20	4	5	4	5	5	23
21	4	5	5	4	5	23
22	3	5	5	4	5	22
23	4	5	4	4	5	22
24	2	4	5	5	5	21
25	4	5	4	4	5	22
26	1	5	5	5	5	21
27	4	5	5	5	5	24
28	5	4	5	5	4	23
29	4	5	3	5	5	22
30	4	5	5	4	5	23
31	4	5	4	5	5	23
32	4	5	5	3	5	22
33	3	4	5	4	5	21
34	3	5	5	2	5	20
35	3	4	5	4	5	21
36	3	5	5	5	5	23
37	3	5	5	5	4	22
38	3	4	3	5	5	20
39	4	5	5	5	5	24

NO. ITEM REPONDEN	KOMPENSASI (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
40	5	4	5	5	4	23
41	4	5	3	5	5	22
42	4	5	5	4	5	23
43	4	5	4	4	5	22
44	2	4	5	5	5	21
45	4	5	4	4	5	22
46	1	5	5	5	5	21
47	4	5	5	5	5	24
48	5	4	5	5	4	23
49	4	5	3	5	5	22
50	4	5	5	4	5	23
51	4	5	4	5	5	23
52	4	5	5	3	5	22

NO. ITEM REPONDEN	PENGEMBANGAN KARIR (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	5	4	2	2	17
2	5	5	2	3	3	18
3	4	5	4	4	4	21
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	3	2	20
6	4	3	5	2	3	17
7	5	2	4	3	4	18
8	4	5	5	4	4	22
9	4	5	4	5	3	21
10	5	2	5	4	4	20
11	5	5	4	3	3	20
12	4	5	2	4	3	18
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	5	5	2	22
15	4	3	5	5	4	21
16	5	2	4	5	5	21
17	5	4	5	5	5	24
18	5	2	4	3	5	19
19	5	3	5	2	4	19
20	3	2	5	4	5	19
21	2	5	5	2	4	18
22	5	5	5	4	5	24
23	5	2	5	5	4	21
24	2	5	5	5	2	19
25	5	5	3	5	4	22
26	5	5	2	4	5	21
27	3	4	5	5	4	21
28	2	4	5	4	5	20

NO. ITEM RESENDEN	PENGEMBANGAN KARIR (X2)					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
29	5	5	2	5	4	21
30	5	5	5	4	2	21
31	2	4	5	2	4	17
32	5	4	4	4	5	22
33	3	5	5	5	4	22
34	2	4	4	4	5	19
35	5	5	5	5	4	24
36	5	4	4	4	2	19
37	2	2	2	2	5	13
38	5	5	4	4	3	21
39	3	4	5	5	4	21
40	2	4	5	4	5	20
41	5	5	2	5	4	21
42	5	5	5	4	2	21
43	5	5	3	5	4	22
44	5	5	2	4	5	21
45	3	4	5	5	4	21
46	2	4	5	4	5	20
47	5	5	2	5	4	21
48	5	5	5	4	2	21
49	2	4	5	2	4	17
50	5	4	4	4	5	22
51	3	5	5	5	4	22
52	2	4	4	4	5	19

NO. ITEM RESENDEN	MOTIVASI KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	5	4	4	5	5	23
2	4	5	3	5	4	21
3	5	4	4	2	5	20
4	4	3	3	5	4	19
5	2	4	3	3	2	14
6	5	5	4	2	4	20
7	5	5	2	5	5	22
8	5	5	4	5	4	23
9	4	5	5	2	5	21
10	5	5	5	2	2	19
11	4	3	5	4	3	21
12	5	2	4	3	3	17
13	5	4	5	5	4	23
14	5	2	4	3	4	18
15	5	4	5	4	5	23
16	5	5	4	2	4	20
17	5	5	2	2	5	19

NO. ITEM RESENDEN	MOTIVASI KERJA (X3)					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
18	3	5	4	5	4	21
19	2	4	5	3	2	16
20	5	5	4	2	4	20
21	5	4	5	5	5	16
22	2	5	4	5	4	20
23	5	4	2	2	5	18
24	2	5	4	4	4	19
25	4	4	5	3	3	19
26	2	5	4	4	2	17
27	4	4	3	3	4	18
28	5	2	4	3	3	17
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	2	2	19
31	4	5	5	4	3	23
32	5	4	5	5	4	23
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	3	5	3	20
35	4	5	2	4	4	19
36	2	5	4	5	5	21
37	4	5	2	4	3	18
38	2	5	4	5	4	20
39	4	4	3	3	4	18
40	5	2	4	3	3	17
41	5	5	5	4	4	23
42	5	5	5	2	2	19
43	5	5	4	2	4	20
44	5	5	2	2	5	19
45	3	5	4	5	4	21
46	2	4	5	3	2	16
47	5	5	4	2	4	20
48	5	4	5	5	5	16
49	2	5	4	5	4	20
50	5	4	2	2	5	18
51	2	5	4	4	4	19
52	4	4	5	3	3	19

NO. ITEM RESENDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	5	5	4	4	2	20
2	5	4	3	3	5	20
3	2	2	4	3	3	14
4	5	5	5	4	2	21
5	5	5	5	2	5	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	5	5	2	21

NO. ITEM RESENDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
8	3	5	5	5	2	20
9	2	4	3	5	4	18
10	4	5	2	4	3	18
11	2	5	4	5	5	18
12	3	5	2	4	3	17
13	2	5	4	5	4	20
14	5	5	5	4	2	21
15	5	5	5	2	2	19
16	2	3	5	4	5	19
17	5	2	4	5	3	19
18	5	5	5	4	2	21
19	5	5	4	5	5	24
20	4	2	5	4	5	20
21	4	5	4	4	2	24
22	5	4	3	3	5	20
23	5	2	4	3	3	17
24	4	5	5	4	2	20
25	4	5	5	2	5	21
26	5	5	5	4	5	24
27	4	4	5	5	2	20
28	5	5	5	5	2	22
29	4	4	3	5	4	20
30	2	5	2	4	3	16
31	5	5	4	5	5	20
32	5	5	2	4	3	19
33	5	5	4	5	4	23
34	2	5	5	4	2	18
35	5	5	5	2	2	19
36	3	3	5	4	5	20
37	2	2	4	5	3	16
38	5	5	5	4	2	21
39	4	4	5	5	2	20
40	5	5	5	5	2	22
41	4	4	3	5	4	20
42	2	5	2	4	3	16
43	5	5	5	2	2	19
44	2	3	5	4	5	19
45	5	2	4	5	3	19
46	5	5	5	4	2	21
47	5	5	4	5	5	24
48	4	2	5	4	5	20
49	4	5	4	4	2	19
50	5	4	3	3	5	20
51	5	2	4	3	3	17
52	4	5	5	4	2	20

Lampiran 3.

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Frequency Table

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.8	5.8	5.8
2.00	7	13.5	13.5	19.2
3.00	13	25.0	25.0	44.2
4.00	24	46.2	46.2	90.4
5.00	5	9.6	9.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	12	23.1	23.1	23.1
5.00	40	76.9	76.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	7.7	7.7	7.7
4.00	12	23.1	23.1	30.8
5.00	36	69.2	69.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.9	1.9	1.9
3.00	3	5.8	5.8	7.7
4.00	16	30.8	30.8	38.5
5.00	32	61.5	61.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	10	19.2	19.2	19.2
	5.00	42	80.8	80.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	4	7.7	7.7	7.7
	21.00	10	19.2	19.2	26.9
	22.00	18	34.6	34.6	61.5
	23.00	16	30.8	30.8	92.3
	24.00	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	6	11.5	11.5	30.8
	4.00	7	13.5	13.5	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	3	5.8	5.8	19.2
	4.00	14	26.9	26.9	46.2
	5.00	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	2	3.8	3.8	19.2
	4.00	13	25.0	25.0	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	5	9.6	9.6	23.1
	4.00	20	38.5	38.5	61.5
	5.00	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	6	11.5	11.5	26.9
	4.00	22	42.3	42.3	69.2
	5.00	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13.00	1	1.9	1.9	1.9
	17.00	4	7.7	7.7	9.6
	18.00	4	7.7	7.7	17.3
	19.00	7	13.5	13.5	30.8
	20.00	6	11.5	11.5	42.3
	21.00	17	32.7	32.7	75.0
	22.00	8	15.4	15.4	90.4
	24.00	4	7.7	7.7	98.1
	25.00	1	1.9	1.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	2	3.8	3.8	23.1
	4.00	12	23.1	23.1	46.2
	5.00	28	53.8	53.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	2	3.8	3.8	11.5
	4.00	17	32.7	32.7	44.2
	5.00	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	6	11.5	11.5	25.0
	4.00	21	40.4	40.4	65.4
	5.00	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	26.9	26.9	26.9
	3.00	11	21.2	21.2	48.1
	4.00	10	19.2	19.2	67.3
	5.00	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	13.5	13.5	13.5
	3.00	9	17.3	17.3	30.8
	4.00	23	44.2	44.2	75.0
	5.00	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	1.9	1.9	1.9
	16.00	4	7.7	7.7	9.6
	17.00	4	7.7	7.7	17.3
	18.00	6	11.5	11.5	28.8
	19.00	11	21.2	21.2	50.0
	20.00	10	19.2	19.2	69.2
	21.00	6	11.5	11.5	80.8
	22.00	1	1.9	1.9	82.7
	23.00	8	15.4	15.4	98.1
	24.00	1	1.9	1.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	19.2	19.2	19.2
	3.00	3	5.8	5.8	25.0
	4.00	12	23.1	23.1	48.1
	5.00	27	51.9	51.9	100.0
Total		52	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.4	15.4	15.4
	3.00	3	5.8	5.8	21.2
	4.00	9	17.3	17.3	38.5
	5.00	32	61.5	61.5	100.0
Total		52	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	6	11.5	11.5	21.2
	4.00	15	28.8	28.8	50.0
	5.00	26	50.0	50.0	100.0
Total		52	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	9.6	9.6	9.6
	3.00	6	11.5	11.5	21.2
	4.00	23	44.2	44.2	65.4
	5.00	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	20	38.5	38.5	38.5
	3.00	11	21.2	21.2	59.6
	4.00	5	9.6	9.6	69.2
	5.00	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	1.9	1.9	1.9
	16.00	3	5.8	5.8	7.7
	17.00	3	5.8	5.8	13.5
	18.00	4	7.7	7.7	21.2
	19.00	9	17.3	17.3	38.5
	20.00	16	30.8	30.8	69.2
	21.00	7	13.5	13.5	82.7
	22.00	3	5.8	5.8	88.5
	23.00	1	1.9	1.9	90.4
	24.00	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

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	18.7105	.644	.452	1.599
X1.2	17.2105	.982	.392	.547
X1.3	17.3158	1.141	.349	.579
X1.4	17.4737	1.283	.323	.639
X1.5	17.1842	1.668	.341	.515

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

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	16.1053	4.367	.544	.698
X2.2	16.1842	4.965	.508	.610
X2.3	16.0263	5.053	.479	.537
X2.4	16.3684	3.050	.638	.774
X2.5	16.4737	5.878	.313	.422

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

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	15.8158	4.695	.323	.412
X3.2	15.6053	4.786	.341	.401
X3.3	16.0000	4.757	.449	.506
X3.4	16.2368	3.969	.428	.511
X3.5	16.1316	3.415	.574	.667

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	52	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.3684	13.266	.531	.643
Y2	41.0526	15.078	.552	.625
Y3	41.2105	14.441	.373	.521
Y4	41.3684	14.455	.449	.520
Y5	42.0263	14.783	.428	.527

Lampiran 5.

NALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	19.8333	3.82445	52
x1	20.6333	1.99107	52
x2	19.7667	2.02882	52
x3	19.8667	2.17721	52

Correlations

		y	x1	x2	x3
Pearson Correlation	y	1.000	.653	.559	.743
	x1	.653	1.000	.721	.696
	x2	.559	.721	1.000	.656
	x3	.743	.696	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.	.000	.001	.000
	x1	.000	.	.000	.000
	x2	.001	.000	.	.000
	x3	.000	.000	.000	.
N	y	52	52	52	52
	x1	52	52	52	52
	x2	52	52	52	52
	x3	52	52	52	52

Variables Entered/Removed^a

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

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.588	2.45498	1.712

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

b. Dependent Variable: y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	.000 ^a
	Residual	150.673	48	6.027		
	Total	424.167	51			

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

b. Dependent Variable: y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

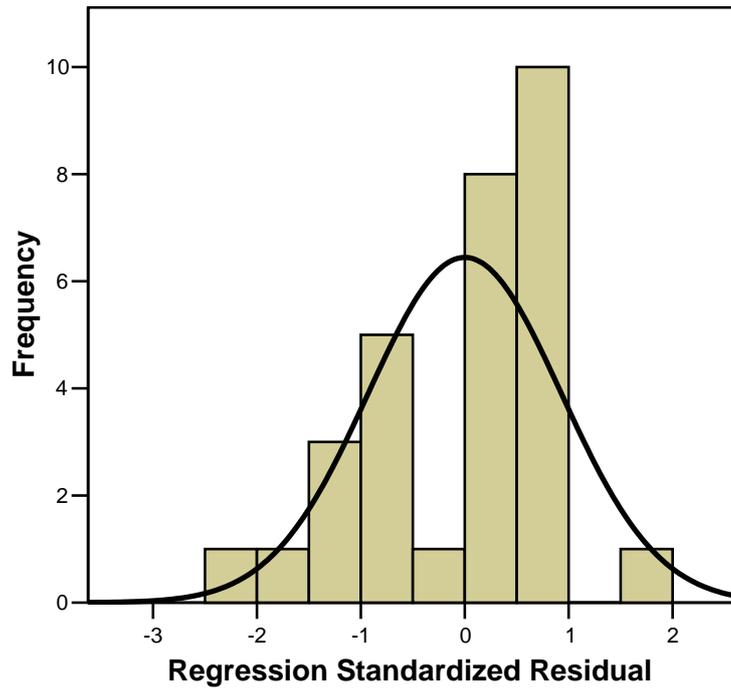
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	x1	x2	x3
1	1	4.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	26.669	.20	.01	.15	.05
	3	.005	30.700	.33	.01	.12	.18
	4	.003	40.050	.14	.28	.01	.57

a. Dependent Variable: y

Charts

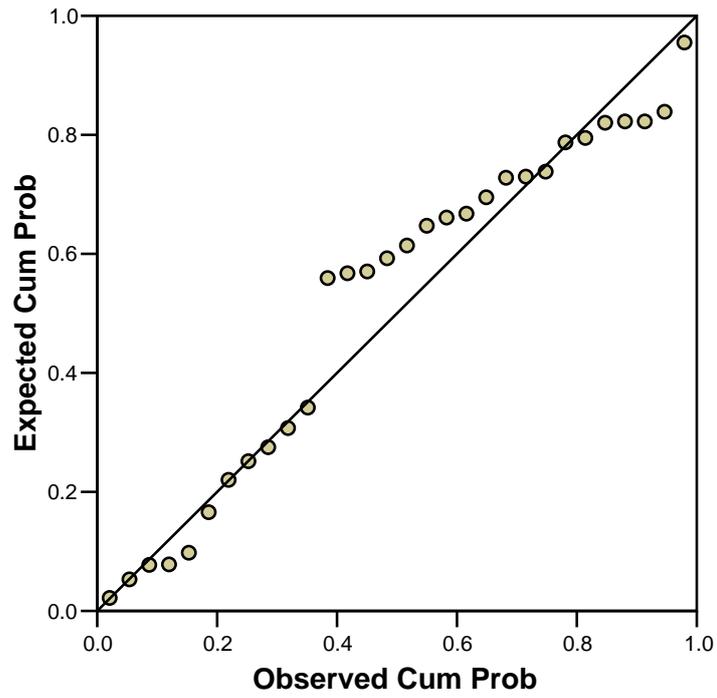
Histogram

Dependent Variable: y



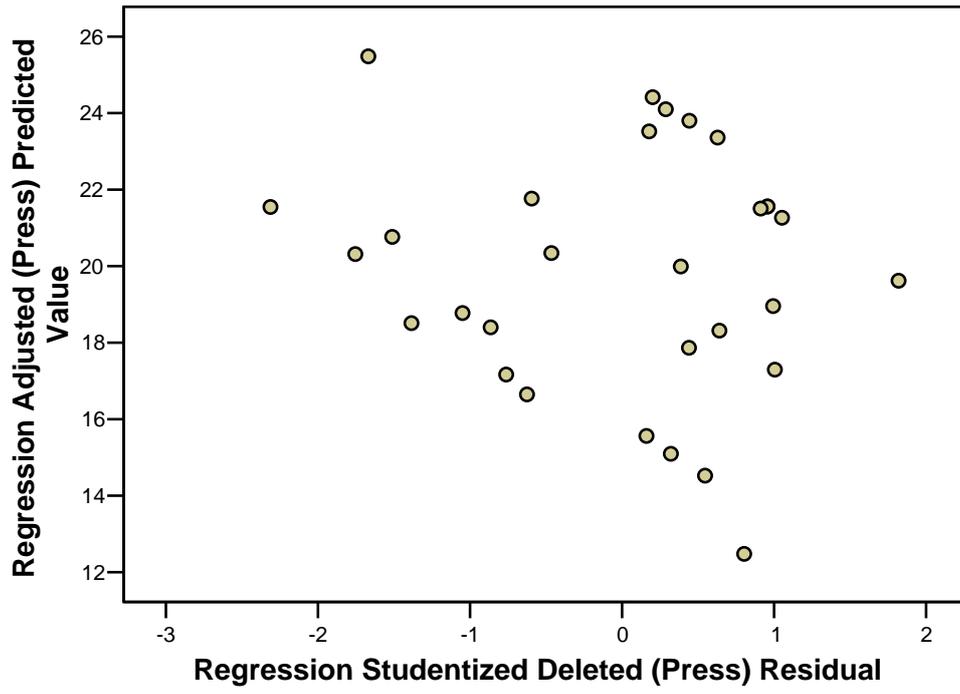
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: y



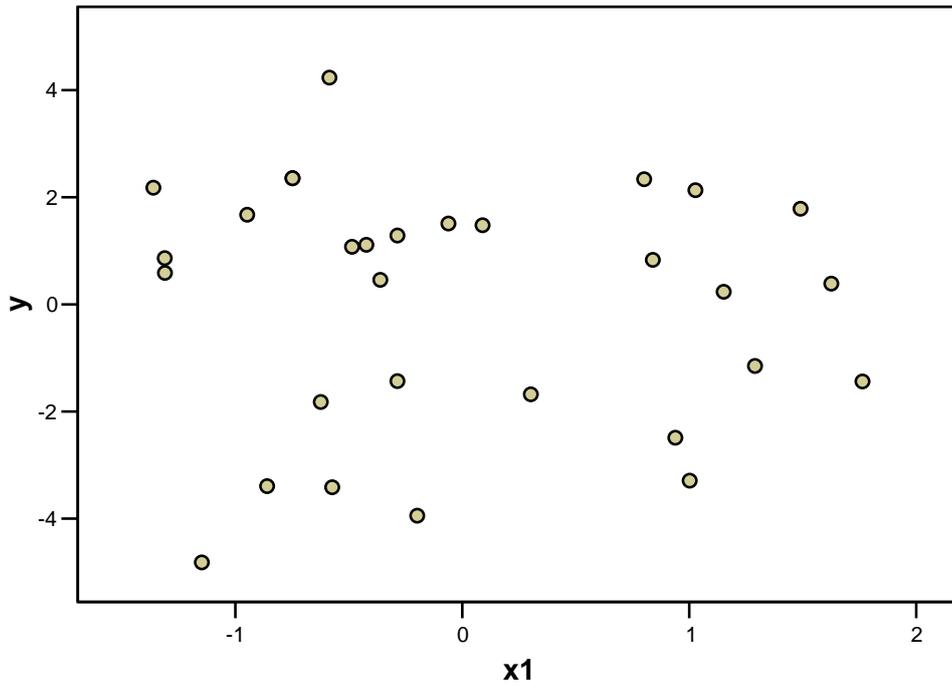
Scatterplot

Dependent Variable: y



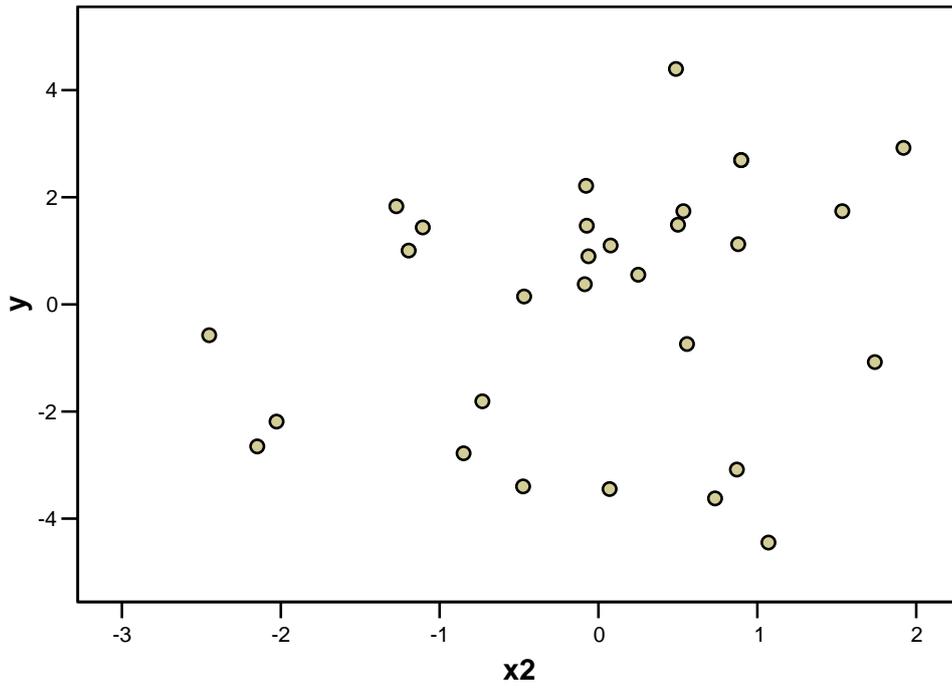
Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: y



Partial Regression Plot

Dependent Variable: y

