



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA  
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR PEGAWAI DI INSTANSI DINAS  
PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh

**ADEK AFRIANI TAMPUBOLON**

**NPM: 1825310672**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
**NPM** : 1825310672  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI :** PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,  
MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEGAWAI  
DI INSTANSI DINAS PERTANIAN DAN  
PERIKANAN KOTA MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)

**PEMBIMBING I**

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., )



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn )

**PEMBIMBING II**

(Roro Rian Agustin, S.Sos., M.S.P.,)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
**NPM** : 1825310672  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,  
MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR PERGAWAI DI INSTANSI DINAS  
PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

**KETUA**

(Samrin, SE., MM)

**ANGGOTA I**

(Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM.,)

**ANGGOTA II**

(Roro Rian Agustin, S.Sos., M.S.P.,)

**ANGGOTA III**

(Sri Rahayu, SE., MM)

**ANGGOTA IV**

(Annisa Sanny, SE., MM)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 Tanggal/Tgl. Lahir : LIMAPULUH / 25 April 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310672  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 149 SKS, IPK 3.24  
 Nomor Hp : 0895602598099  
 Bidang yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 11 Oktober 2021

Pemohon,

( Adek Afriani Tampubolon )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Onny Medallire, S.H., M.Kn )

Tanggal : 12 Oktober 2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Emi Wakhyuni, S.E., M.Si )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.. )

Tanggal : 12 Oktober 2021

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Rorp Rian Agustin, S.Sos., M.SP )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
NPM : 1825310672  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Januari 2021	acc sempro	Disetujui	
9 Mei 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
19 September 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 30 September 2021  
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
NPM : 1825310672  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Januari 2021	ACC sempro	Disetujui	
3 Mei 2021	acc sidang	Disetujui	
22 September 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 30 September 2021  
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagi pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document **ADEK AFRIANI\_1825310672\_MANAJEMEN.docx** Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

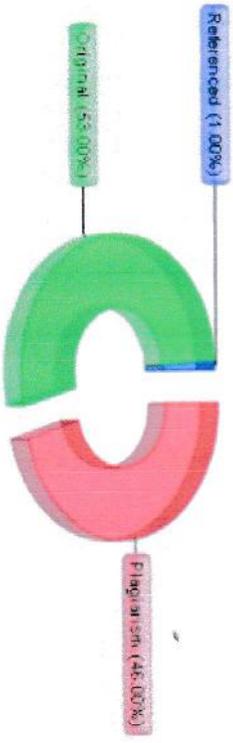
Comparison Preset **Rewrite** Detected language

Check type **Internet Check**



Detailed document body analysis

Relation chart



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 59

183109 1: http://repository.uin-ar-ribadiregihandler/1234567894480/Cheslar-%20M%20F%20searhu.pdf



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4213/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
NPM. : 1825310672  
Kelas/Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Program/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 24 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tanggal Efektif : 04 Juni 2015

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 September 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 Tempat/Tgl. Lahir : LIMAPULUH / 25 April 1995  
 Nama Orang Tua : HALONGANGAN TAMPUBOLON  
 NIM : 1825310672  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No HP : 0895602598099  
 Alamat : Lk II No 69

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **S**

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 1825310672

Tan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
NPM : 1825310672  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kineja pegawai pada kantor pegawai di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2021

  
METERAL  
TEMPEL  
A0541AJX479818556 Afriani Tampubolon.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adek Afriani Tampubolon  
Tempat/Tanggal Lahir : Limapuluh, 25 April 1995  
NPM : 1825310672  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Limapuluh kota No 69 Batubara, Sumatera Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



Afriani Tampubolon



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHEM  
 Dosen Pembimbing II : .....  
 Nama Mahasiswa : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310672  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pegawai di Instansi Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
9 September 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsistensi kalimat rumusan, tujuan, hipotesis parsial / Simultan, postif signifikan</li> <li>- Identifikasi masalah unsur SPK</li> <li>- Konsistensi penulisan di bab 3</li> <li>- samakan teori dikolom definisi dan indikator</li> <li>- Seragamkan Subjek kalimat kuesioner</li> </ul>		
10 September	Para Kabid diusahakan diubahkan karena mereka memiliki kinerja karyawanya / pegawai, Pastikan populasi dari sampel pegawai tetap sama semua		
23 September 2020	ACC Sempro		

Medan, 19 Oktober 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,




Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Emi Wakyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHEM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Roro Rian Agustini S.sos., M.S.P  
 Dosen Pembimbing II :  
 Nama Mahasiswa : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310672  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai di Dinas pertanian dan Perikanan Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10 Desember 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penuisian pancabudi dibuat spasi</li> <li>- Disesuaikan halaman 4x3x3x3</li> <li>- Tabel dirapikan</li> <li>- kata "COVID diperpanjang</li> <li>- Sub judul tidak huruf besar semua</li> <li>- Tabel disesuaikan Margin</li> </ul>		
14 Desember 2020	Penuisian		
15 Desember 2020	ACC Sempro		

Medan, 19 Oktober 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

Roro Rian Agustini S.sos., M.S.P



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM  
 Dosen Pembimbing II : .....  
 Nama Mahasiswa : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310672  
 Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor pegawai di Instansi Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cover jgn lagi ditulis proposal ganti menjadi skripsi</li> <li>- kata diduga pada kaumat hipotesis dihilangkan</li> <li>- pembahasan dibab 4 dikurangi teorinya</li> </ul>		
15 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- abstrak 1 spasi, tabel jangan terpotong-potong</li> <li>- hasil uji laud ditabel 4.37 X1P1 tidak laud</li> </ul>		
24 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ACC sedang</li> </ul>		

Medan, 19 Oktober 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

  
 Emi Wakyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Poro Pan Agustin S. Sos., M.S.P  
 Dosen Pembimbing II :  
 Nama Mahasiswa : ADEK AFRIANI TAMPUBOLON  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310672  
 Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertaman dan perikanan kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5 Mei 2021	- UTK Penulisan jika peneliti, peneliti saja jangan ada kata penulis lagi. - Lebih diperhatikan penulisan, kebanyakan Typo.		
8 Mei 2021	- jika ada halaman yang kosong, ditambahkan sedikit kalimatnya - Untuk tabel dan di setiap paragraf lebih dirapikan		
24 Mei 2021	Acc sidang		

Medan, 19 Oktober 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan

Poro Pan Agustin S. Sos., M.S.P



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden, model yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda uji parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (F) dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)  $t_{hitung} 3,450 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y)  $t_{hitung} 3,672 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y)  $t_{hitung} 2,548 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,013 < 0,05$ . Pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada instansi Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan yang mana  $F_{hitung}$  sebesar 62,755 sedangkan  $F_{tabel}$  2,71 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi, Kinerja**

## **ABSTRACT**

*The purpose of the research to know and analyze the effect career development, motivation, and competence partially and simultaneously has significant effect in performance at Dinas Pertanian dan Perikanan Medan city. The sampel in this study were 87 respondents, the model used is multiple line regression parsial test (t test) and simultaneous significant test (F test) and processed using SPSS version 22.0. The results of the research showed that career development variable ( $X_1$ ) partially had positive and significant on performance (Y)  $t_{count} 3,450 > t_{tabel} 1,98$  and significant  $0,001 < 0,05$ , motivation variable ( $X_2$ ) partially had positive and significant on performance (Y)  $t_{count} 3,672 > t_{tabel} 1,98$  and significant  $0,000 < 0,05$ , competence variable ( $X_3$ ) partially had positive and significant on performance (Y)  $t_{count} 2,548 > t_{tabel} 1,98$  and significant  $0,013 < 0,5$ . Career development, motivation, and competence simultaneously has significant effect on performance at Dinas Pertanian and Perikanan Medan city who  $F_{count}$  is  $62,755$  and  $F_{tabel} 2,71$  and significant  $0,000 < 0,05$ .*

***Keywords: Career development, Motivation, Competence, Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, Anugerah serta kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan”**

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Sastra Satu program studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Peneliti menyadari bahwa skripsi masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahaan hati dan penuh rasa hormat peneliti menghaturkan terima kasih yang telah memberikan bantuan moril maupun material baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.si selaku ketua Progam Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., selaku dosen pembimbing I skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi.

5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.S.P., dosen pembimbing II skripsi saya yang telah memberikan masukan dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi.
6. Khusus kepada Almarhum Ayahanda Halongangan Tampubolon yang merupakan motivasi peneliti untuk melanjutkan sarjana, dan juga Terkhusus kepada Ibunda Tioma Sinaga yang selalu mendoakan memberikan motivasi serta pengorbananya baik dari segi moril, materi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
7. Buat Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan yang telah memberikan masukan serta menyediakan waktu untuk penelitian saya.
8. *Last but no least, I wanna thank me. i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for never quitting, i wanna thank me for always being a giver and tryna give more than i receive, i wanna thank me for tryana do more right than wrong, i wanna thank me for just being at all times*

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan peneliti berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan,     September 2021  
Peneliti

(Adek Afriani)

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	12
1. Identifikasi Masalah .....	12
2. Batasan Masalah .....	12
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	13
1. Tujuan Penelitian .....	13
2. Manfaat Penelitian .....	14
E. Keaslian Penelitian .....	14
 <b>BAB II TINJUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori	
1. Kinerja	
a. Pengertian kinerja.....	16
b. Tujuan dan manfaat kinerja .....	17
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
d. Penilaian Kinerja .....	17
e. Indikator kinerja .....	18
2. Pengembangan Karir	
a. Pengertian pengembangan karir .....	19
b. Tujuan dan manfaat pengembangan karir.....	20
c. Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.....	21
d. Indikator pengembangan karir .....	22
3. Motivasi Kerja	
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	23
b. Tujuan Manfaat Motivasi Kerja .....	24
c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
d. Indikator Motivasi Kerja.....	25
4. Kompetensi	
a. Pengertian kompetensi.....	26
b. Tujuan dan manfaat kompetensi .....	26
c. Faktor yang mempengaruhi kompetensi .....	26

d. Indikator kompetensi .....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Berpikir .....	29
D. Hipotesis.....	34
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi Dan Sampel	
1. Populasi .....	37
2. Sampel.....	38
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Daftar Pertanyaan .....	39
2. Studi Dokumentasi.....	39
E. Jenis dan Sumber Data	
1. Data primer .....	39
2. Data skunder .....	39
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	
1. Definisi operasional .....	40
2. Pengukuran variabel.....	40
G. Teknik Pengumpulan Data	
1. Teknik angket .....	43
2. Metode wawancara .....	44
3. Observasi.....	44
H. Teknik Analisis Data	
1. Uji Kualitas Data .....	44
a. Uji validitas .....	44
b. Uji realibilitas.....	45
2. Uji Asumsi Klasik.....	45
a. Uji normalitas.....	45
b. Uji multikolinieritas .....	46
c. Uji heteroskedastisitas .....	47
3. Model Analisis Data Penelitian .....	48
a. Model penelitian .....	48
b. Koefisien determinasi hipotesis .....	49
c. Pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) .....	49
d. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) .....	50
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	51
1. Profil Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan .....	51
a. Sejarah Singkat Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan ...	51
b. Visi dan misi dinas pertanian dan perikanan kota Medan .....	53
c. Strukur organisasi dinas pertanian dan perikanan kota Medan...	53
d. Uraian tugas dinas pertanian dan perikanan kota Medan .....	55
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	64
a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	64
b. Karakteristik responden berdasarkan usia .....	65
c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	65

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja .....	66
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	66
4. Pengujian Validitas Dan Realibitas .....	85
a. Pengujian validitas .....	85
b. Pengujian realibitas .....	87
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	89
a. Uji normalitas data .....	89
b. Uji multikolinearitas .....	92
c. Uji heterokedastisitas .....	92
6. Regresi Linear Berganda .....	93
7. Uji Hipotesis .....	94
a. Uji signifikansi simultan (uji F) .....	94
b. Uji parsial (uji t) .....	95
c. Koefisien determinasi .....	96
B. Pembahasan .....	97
1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai .....	97
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai .....	97
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai .....	98
4. Pengaruh pengembangan karir, motivasi, kompetensi terhadap Kinerja pegawai .....	99

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Kesimpulan .....	100
2. Saran .....	101

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Hasil Penilaian Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan Tahun 2017 Dan 2019 .....	3
Tabel 1.2	Data Kepangkatan Pegawai Dinas Pertanian Perikanan Beserta Pangkat dan Golongan .....	5
Tabel 1.3	Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan.....	6
Tabel 1.4	Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan .....	8
Tabel 1.5	Data tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan .....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian .....	36
Tabel 3.2	Jumlah Populasi.....	37
Tabel 3.3	Jumlah Sampel .....	38
Tabel 3.4	Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.5	Skala Likert .....	44
Tabel 4.1	Karakteristik jenis kelamin responden.....	64
Tabel 4.2	Karakteristik usia responden .....	65
Tabel 4.3	Karakteristik pendidikan responden .....	65
Tabel 4.4	Karakteristik masa kerja responden .....	66
Tabel 4.5	Frekuensi pernyataan y1. Pegawai yang memiliki dukungan kemampuan yang mendapatkan hasil kerja yang terbaik .....	67
Tabel 4.6	Frekuensi pernyataan y2. Pegawai menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja.....	67
Tabel 4.7	Frekuensi pernyataan y3. Pegawai selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan.	68
Tabel 4.8	Frekuensi pernyataan y4. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja.....	68
Tabel 4.9	Frekuensi pernyataan y5. Pegawai dapat berkembang dengan tugas yang diperoleh di dinas pertanian, perternakan dan perikanan kota Medan.....	69
Tabel 4.10	Frekuensi pernyataan y6. Pegawai mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan atasan .....	69
Tabel 4.11	Frekuensi pernyataan y7. Pegawai mampu dalam pengambilan keputusan yang logis dan mengembangkan solusi praktis.....	70
Tabel 4.12	Frekuensi pernyataan y8. Pegawai selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal..	70
Tabel 4.13	Frekuensi pernyataan y9. Pegawai merasa fasilitas kerja yang diberikan organisasi dapat membantu pegawai dalam bekerja ....	71
Tabel 4.14	Frekuensi pernyataan y10. Pegawai mampu mengubah suasana kerja didalam organisasi supaya selalu terjaga dengan baik .....	71
Tabel 4.15	Frekuensi pernyataan y11. Pegawai mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan.....	72

Tabel 4.16	Frekuensi pernyataan y12 Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai lainnya.....	72
Tabel 4.17	Frekuensi pernyataan x1.1 Pegawai dengan jenjang pendidikan dimiliki akan mudah dalam mengembangkan karir di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.....	73
Tabel 4.18	Frekuensi pernyataan x1.2 Pegawai yang melakukan perencanaan untuk mengembangkan karirnya dapat dilakukan program pelatihan di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.....	74
Tabel 4.19	Frekuensi pernyataan x1.3. Pegawai merasa pengembangan karir dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan.....	74
Tabel 4.20	Frekuensi pernyataan x1.4 Pegawai yang memiliki keinginan untuk mengembangkan karier maka atasan mendukung di dinas pertanian dan perikanan.....	75
Tabel 4.21	Frekuensi pernyataan x1.5 Seluruh pegawai mendapat kepercayaan yang sama selama berada di kantor.....	75
Tabel 4.22	Frekuensi pernyataan x1.6 Seluruh pegawai akan diberikan kesempatan guna mengembangkan karirnya melalui program pelatihan pendidikan.....	76
Tabel 4.23	Frekuensi pernyataan x1.7 Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dipermudah kan atas untuk menaikkan golongan dikantor.....	77
Tabel 4.24	Frekuensi pernyataan x1.8 Pegawai yang memiliki keterampilan dapat menunjang karir pegawai dikantor.....	77
Tabel 4.25	Frekuensi pernyataan x2.1 Pegawai memperoleh kenaikan pangkat dan golongan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai didinas pertanian dan perikanan kota Medan.....	78
Tabel 4.26	Frekuensi pernyataan x2.2 Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas melebihi standar akan mendapatkan pujian.....	78
Tabel 4.27	Frekuensi pernyataan x2.3 Pegawai memiliki hubungan yang terjalin bersifat kekeluargaan antar rekan kerja di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.....	79
Tabel 4.28	Frekuensi pernyataan x2.4 Hubungan antara pegawai dengan rekan kerja terjalin dengan akrab.....	80
Tabel 4.29	Frekuensi pernyataan x2.5 Pegawai yang memiliki kemampuan menerima wewenang selama bekerja dikantor.....	80
Tabel 4.30	Frekuensi pernyataan x2.6 Pegawai mendapatkan kepercayaan yang sama selama berada dikantor.....	81
Tabel 4.31	Frekuensi pernyataan x3.1 Pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja kedalam bidang pekerjaan dikantor.....	81
Tabel 4.32	Frekuensi pernyataan x3.2 Pegawai selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri di kantor.....	82
Tabel 4.33	Frekuensi pernyataan x3.3 Pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan mengurangi kesalahan pada saat bekerja.....	83
Tabel 4.34	Frekuensi pernyataan x3.4 Pegawai yang sudah lama bekerja lebih cepat dalam menyelesaikan tugas.....	83
Tabel 4.35	Frekuensi pernyataan x3.5 Pegawai menghormati rekan-rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan dan golongan, ataupun latar belakang pendidikan.....	84

Tabel 4.36	Frekuensi pernyataan x3.6 Pegawai mampu berinteraksi dengan yang pegawai lain dikantor .....	84
Tabel 4.37	Uji Validitas Pengembangan karir.....	85
Tabel 4.38	Uji Validitas Motivasi.....	86
Tabel 4.39	Uji Validitas Kompetensi.....	86
Tabel 4.40	Uji Validitas Kinerja.....	87
Tabel 4.41	Uji Realibitas Pengembangan Karir .....	88
Tabel 4.42	Uji Realibitas Motivasi .....	88
Tabel 4.43	Uji Realibitas Kompetensi .....	88
Tabel 4.44	Uji Realibitas Kinerja .....	89
Tabel 4.45	Uji Kolmogorov Smirnov .....	91
Tabel 4.46	Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4.47	Regresi Linear Berganda .....	93
Tabel 4.48	Uji Signifikasi Simultan (uji F).....	95
Tabel 4.49	Uji Parsial (uji t) .....	95
Tabel 4.50	Koefisien Determinasi .....	96

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	54
Gambar 4.2 Histogram Normalitas Data .....	90
Gambar 4.3 PP Plot .....	90
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedasitas .....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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. keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan organisasi karena semua kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Agar sumber daya dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya.

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap instansi pemerintah. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Dinas pertanian dan perikanan kota Medan merupakan instansi pemerintahan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap ketersediaan bahan pangan, meningkatkan pengelolaan potensi sumber daya pertanian, peternakan, perikanan, dan kelautan, serta meningkatkan sumber daya manusia aparatur dan masyarakat dibidang pertanian, peternakan, perikanan, dan kelautan yang berorientasi agribisnis.

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja atau kinerja organisasi. Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Kinerja adalah hasil kerja keras kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai output atau hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

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 beraktifitas. Dibawah ini tabel hasil penilaian kerja pegawai dinas pertanian dan perikanan kota Medan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan**  
**Kota Medan Tahun 2017 Dan 2019**

<b>Penilaian Kinerja Pegawai</b>				
<b>Unsur kinerja yang dinilai</b>	<b>Nilai Angka</b>			<b>Keterangan</b>
	<b>Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>	
Orientasi pelayanan	88,83	88,90	89,78	Naik
Komitmen	87,61	88,65	89,90	Naik
Disiplin	85,97	84,45	81,90	Turun
Kerjasama	85,39	85,75	83,50	Turun
Integritas	85,58	85,95	84,90	Turun

*Sumber: Internal Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan 2020*

Berdasarkan penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan pada tahun 2017-2019 masih tergolong rendah, hal itu menunjukkan ada masalah yang terjadi penurunan kinerja. Untuk unsur penilaian kerja integritas,

disiplin, dan kerjasama. Untuk penilaian kerja pada disiplin yang mengalami penurunan, adapun masalah ketaatan pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat. Pegawai penyuluh pertanian yang langsung bekerja kelapangan tanpa hadir ke kantor. Pada penilaian kerja pegawai untuk kerja sama masih rendah hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai kurangnya kerjasama antar pegawai apabila pekerjaan seorang pegawai belum selesai pekerjaannya pegawai lainya tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai. Dan penilaian kinerja integritas yang masih rendah ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal.

Hal yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan pengembangan karir mereka. Hal ini tentu saja karena pengembangan karir merupakan sesuatu yang berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa akan mendatang. Oleh karena itu sudah selayaknya jika setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya dimasa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan demikian, pembinaan karir merupakan salah satu diantara kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal dan harus dilakukan secara berencana dan

berkelanjutan . Dibawah ini tabel kepangkatan pegawai dinas pertanian dan perikanan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Kepangkatan Pegawai Dinas Pertanian Perikanan Beserta Pangkat dan Golongan**

Pangkat	Golongan	Pegawai	Persentase
Pembina Utama	IV-c	1	0.82%
Madya	IV-b	6	4.92%
Pembina Utama	IV-a	14	11.48%
Muda	III-d	29	23.77%
Pembina	III-c	33	27.05%
Penata TK. I	III-b	9	7.38%
Penata	III-a	15	12.30%
Penata Muda TK.I	II-d	2	1.64%
Penata Muda	II-c	9	7.38%
Pengatur TK.I	II-b	-	0.0%
Pengatur	II-a	3	2.46%
Pengatur Muda	I-d	-	0.0%
TK.I	I-c	1	0.82%
Pengatur Muda	I-b	-	0.0%
Juru TK.I	-	-	
Juru Muda TK.I	-	-	
<b>Jumlah</b>		<b>122</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Dinas pertanian dan Perikanan Kota Medan, 2020*

Pada tabel 1.2 juga terlihat bahwa penyebaran pegawai pada setiap unit kerja kurang seimbang. Dengan keadaan demikian setiap sub unit kerja mempunyai tugas yang cukup berat dan memerlukan keahlian dan pengetahuan yang sangat tinggi untuk dapat bekerja dan menyelesaikan segala pekerjaan pada bidang masing-masing. Dapat dilihat pada kabid pengembangan dan karir pegawai yang mana masih golongan III atau kepangkatannya, merupakan tidak seimbang dalam sub unit kerja.

Mengingat dari perkembangan kebutuhan-kebutuhan pelayanan dibidang pelayanan administrasi yang semakin berkembang pada saat ini sesuai dengan

kebutuhan pegawai, maka program pendidikan dan latihan ini perlu direncanakan dengan tepat dan perlu secara berkelanjutan. Apabila dilihat komposisi jumlah pegawai berdasarkan golongan atau kepangkatan, mayoritas jumlah ASN tahun 2020 adalah ASN yang mempunyai pangkat golongan III c, yaitu 33 orang dan ASN yang mempunyai pangkat golongan III d yaitu 29 orang dan ASN yang mempunyai pangkat golongan IV yaitu 14 orang, dari hasil tabel diatas golongan III c yang paling banyak di kantor dinas pertanian dan perikanan kota Medan, oleh karena itu perlunya pelatihan dan diklat untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya dan meningkatkan hasil kinerja. Dengan adanya kinerja yang baik pegawai dinas pertanian dan perikanan kota Medan dapat mempermudah pegawai untuk menaikan golongan pekerjaan pegawai.

Selanjutnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas pertanian dan perikanan kota Medan dari tahun 2017-2019 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan**

No	Tahun	Jumlah Diklat PNS
1	2017	20
2	2018	13
3	2019	5

*Sumber: Dinas pertanian dan Perikanan Kota Medan, 2020*

Berdasarkan tabel pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada dinas pertanian dan perikanan kota Medan dapat kita ketahui bahwa tahun 2017 dilakukan diklat sebanyak 20 kali, kemudian di tahun 2018 terdapat diklat sebanyak 13 kali dan tahun 2019 dilakukan diklat sebanyak 5 kali, pelaksanaan diklat dilakukan guna untuk menunjang pengembangan karir pada Aparatur

Sipil Negara (ASN) dinas pertanian dan perikanan kota Medan. Pengembangan karir pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai. Pengembangan karir pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu, berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Ditahun 2019 jumlah diklat yang dilaksanakan sangat rendah dibandingkan tahun 2018, ini sangat berdampak bagi pegawai penyuluh pertanian untuk meningkat kinerja karena apabila pegawai penyuluh pertanian tidak memiliki prestasi kerja akan sulit mengumpulkan angka kredit kinerja yang sangat berdampak bagi karier di masa akan datang untuk bila menaikan golongan kepangkatan kerja. Saat ini ditahun 2020 diklat ditiadakan untuk sementara waktu yang akan dikarenakan pandemik corona virus 19 yang sangat berdampak pada kinerja pegawai untuk meningkatkan pretasi pegawai.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak

memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan**

NO	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Responden	Total
		Setuju	Perse n (%)	Tidak Setuju	Perse n (%)			
1.	Pegawai merasa kurang adanya pujian yang di berikan atas prestasi oleh atasan dan sesama pegawai	20	66%	10	34%	30	100	
2	Pegawai tidak selalu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	19	63%	11	36%	30	100	
3	Pegawai kurang bertanggung jawab atas wewenang tugas selama berada di dalam kantor	18	60%	12	40%	30	100	

*Sumber : Data diolah Peneliti, 2020*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra survey jawaban responden yang menyatakan pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang diberikan atasan menyatakan setuju sebanyak 20 responden sebesar 66 persen, pegawai yang berprestasi, pegawai itu sendiri tidak mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan maupun pegawai lain sehingga kurang termotivasinya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey jawaban responden pegawai tidak selalu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan menyatakan setuju sebanyak 19 responden sebesar 63 persen, kurangnya kerjasama antar pegawai apabila pekerjaan seorang pegawai belum selesai pekerjaannya pegawai lainya tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai.

Hasil pra survey jawaban responden yang menyatakan setuju pegawai kurang bertanggung jawab atas wewenang tugas selama berada di dalam kantor sebanyak 18 responden sebesar 60 persen, pegawai yang diberikan wewenang atas tugas yang diberikan kurang bertanggung jawab pegawai untuk mengerjakan tugas dan meninggalkan kantor dengan urusan diluar kantor sehingga terjadi penumpukan tugas.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dibawah ini tabel tingkat pendidikan pegawai dinas pertanian dan perikanan sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan 2019**

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Sekretariat	S.E, A.md, S.Kom,	15
2	Bidang Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura	S.P, S.Pt	16
3	Bidang Produksi Peternakan	S.Pt	4
4	Bidang Perikanan Tangkap	S.Pi dan S.Pt	12
5	Bidang Kesehatan Hewan dan Kesmavet	S.K.H dan S.Pt	4
6	Bidang Perikanan Budidaya	S.Pi dan S.Pt	15
7	Bidang Daya Saing Hasil	S.Pi , dan S.Pt	10
8	UPTD	S.K.H, S.T, S.P	18
9	Kelompok Jabatan Fungsional	S.E. S.T. A.md, S.Kom, S.P, S.Pt, S.K.H, S	28
<b>Total Jumlah</b>			<b>122</b>

Sumber: Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, pada dinas pertanian dan perikanan kota Medan masih memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak saling mendukung dengan jabatannya. Sebagai contoh, pegawai dengan lulusan sarjana peternakan ditempatkan pada bidang produksi perikanan, bidang kesehatan hewan dan kesmavet dan bidang sumber daya kelautan. Lulusan pertanian ditempatkan di bidang sekretariat, lulusan ekonomi di tempat di bidang bina usaha, kemudian jabatan fungsional seperti bagian pengelola kearsipan, juga dijabat oleh lulusan teknik. Dari penjelasan tersebut dinyatakan bahwa kompetensi di dinas pertanian dan perikanan kota Medan kurang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa kurang efektif dalam penyelesaian pekerjaan pegawai.

Kompetensi pegawai pertanian dan perikanan kota Medan memiliki masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan laporan harian dikarenakan banyak pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Selain itu, pegawai jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi. Ada beberapa pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, instansi belum mencapai hasil kinerja pegawai yang memuaskan.

Alasan peneliti memilih dinas pertanian dan perikanan kota Medan sebagai objek penelitian karena menjadi salah satu organisasi pemerintahan yang berada di kota Medan yang mana diberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja seperti mengembangkan karir, memberikan motivasi kerja serta memberikan kompetensi terhadap kinerja pada pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan di bahas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pegawai dalam pencapaian kinerja dan realisasinya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan.
- b. Pegawai belum mendapatkan pelatihan yang guna mendukung kinerja pegawai dalam pengembangan karir.
- c. Pegawai belum mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan prestasi kerja pegawai.
- d. Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya dan latar belakang pendidikannya.

### **2. Batasan Masalah**

- a. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian dilakukan di kantor pegawai instansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan yang berlangsung mulai november 2019 sampai dengan selesai.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan?

2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada kantor pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan?
4. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada kantor pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan?

#### **D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak

### **a. Bagi Organisasi**

Memberikan informasi tambahan dan sebagai gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

### **b. Bagi Pegawai**

Dapat dijadikan tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang pengembangan karir, motivasi dan kompetensi didalam organisasi pemerintahan.

### **c. Bagi Peneliti**

Mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menjelaskan mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi pada di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

### **d. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Eka Rulianti Putri dari Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah Jakarta (2018), dengan judul kajian Pengaruh Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma – Cuma Dompot Dhuafa. Sedangkan penelitian ini berjudul: Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor pada di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Perbedaan Penelitian terletak pada

1. **Model penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda. Sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian model regresi berganda.
2. **Variabel penelitian**: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu, pengaruh pengembangan karir, dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan Kompetensi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 54 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 responden
4. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018. Sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Lembaga Kesehatan Cuma – Cuma Dompot Dhuafa, sedangkan penelitian ini dilakukan ini di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat bekerja dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Aspek pentingnya lainnya, manajemen harus memperhatikan dan menyesuaikan indikator dengan kompetensi pegawai yang ada.

Menurut Priansa (2017:48), kinerja adalah perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengembang tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut Fahmi (2017:226), kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh organisasi tersebut yang bersifat berorientasi pada keuntungan dan tidak berorientasi pada keuntungan. Kinerja dapat dihasilkan organisasi pada satu periode waktu tertentu. Kinerja atau hasil pekerjaan memiliki hubungan yang sedang untuk meningkatkan atau mencapai visi-misi perusahaan.

## **b. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Wibowo (2017:43), tujuan kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum sifatnya luas tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Adapun manfaat menurut dampak kinerja suatu organisasi merupakan manfaat yang dapat diperoleh diluar atau keluaran langsung kinerja.

## **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Edison dkk (2018:202), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Komunikasi
- 2) Kompetensi
- 3) Motivasi dan Pengakuan
- 4) Kompensasi
- 5) Sistem/Prosedur
- 6) Pemimpin dan Kepemimpinan
- 7) Budaya Perusahaan dan Lingkungan
- 8) Pengembangan Karir

## **d. Penilaian Kinerja**

Menurut Essentials (dalam Wibowo 2017:188), penilaian kerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan perkiraan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksudnya utama penilaian kerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan, penilaian kinerja adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya Amstrong (dalam Wibowo 2017:188). Menurut Williams (dalam Wibowo 2017:188), penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang berikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

#### **e. Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Priansa (2017:55), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kuantitas Pekerjaan

Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

##### 2) Kualitas Pekerjaan

Berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas – tugas yang ada diperusahaan.

### 3) Kemandirian

Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengembang tugas secara mandiri dengan meminimaliskan bantuan orang lain, kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

### 4) Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab

### 5) Adaptabilitas

Berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi

### 6) Kerja sama

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.

## **2. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Sutrisno (2015:176), pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Menurut Wibowo (2015:53), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi dan eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

## **b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir**

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja.

Menurut Mangkunegara (2015:77-78), tujuan pengembangan karir adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
- 7) Mengurangi *turn over* dan biaya ke karyawan
- 8) Mengurangi keuangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
- 10) Meningkatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Widodo (2015:54), ada lima manfaat dalam pengembangan karir yaitu:

- 1) Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.

- 2) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- 3) Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual akan tetapi juga professional.
- 4) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang menghalang pengembangan karirnya.
- 5) Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

### **c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Priansa (2017:191-193), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir:

- 1) Kinerja dan produktivitas kerja yaitu: pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah .
- 2) Pengalaman yaitu: pegawai berpengalaman tentu akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.
- 3) Kompetensi dan profesionalisme yaitu: kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat memengaruhi jenjang karir pegawai.

- 4) Pendidikan yaitu: Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan perusahaan.
- 5) Prestasi yaitu: Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan lebih strategis, karena ia telah membuktikan bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga perusahaan layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.
- 6) Pimpinan yaitu: pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi.
- 7) Rekan kerja yaitu: rekan kerja sangat mempengaruhi jenjang pegawai. rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan sehingga target – target yang dimiliki oleh perusahaan akan mampu.
- 8) Pegawai dengan posisi lebih rendah yaitu: Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya.
- 9) Jaringan kerja yaitu: jaringan kerja yang ada di luar perusahaan akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu.
- 10) Nasib: juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang.

#### **d. Indikator–Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Priansa (Priansa 2017:188), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1) Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

2) Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami

3) Pengembangan Karir yang didukung oleh departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya bergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM

4) Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang berkaitan dengan upaya – upaya pengembangan karir, relatif sulit bagi pegawai bertahun – tahun untuk persiapan yang kadang – kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pengembangan karir

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Sedarmayanti (2016:257), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Fahmi (2016:107), motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang digunakan.

Menurut Sadirman (2016:73), menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Sedangkan motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat

tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat mendesak/dirasakan.

Menurut Hamali (2018:137), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Menurut Hasibuan (2015:146), terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi, antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

### c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat pada karyawan. Menurut Alderfer (dalam Hamali 2018:138), indikator motivasi tersebut yaitu:

- 1) *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
- 2) *Relatednes Needs*. Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam interaksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

### d. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Hamali (2018:138), Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1) *Needs for Achievement*

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

#### 2) *Needs for Affiliation*

Kebutuhan yang berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama dengan orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

#### 3) *Need for Power*

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki terhadap orang lain.

## **4. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Tandiontong (2016:172), kompetensi adalah seorang yang memiliki pengetahuan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai agar bisa berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Imas dkk (2018:141), berpendapat bahwa kompetensi merupakan “karateristik yang mendasar seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul”.

Menurut Sedarmayanti (2015:126), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan.

### **b. Tujuan dan Manfaat Kompentensi**

Manfaat kompetensi menurut Yusuf (2015:177), “Dengan adanya pengembangan karir organisasi perusahaan berfungsi sebagai fasilitator yang memberi dukungan melalui pelatihan, pembelajaran, dan pendalaman intensitas tugas yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan”.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Sudarmanto (2015:54), terdapat 7 (tujuh) determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

- 1) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
- 2) Keahlian/keterampilan aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.
- 3) Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.

- 4) Karakteristik personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- 5) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- 6) Isu-isu emosional hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- 7) Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

#### **d. Indikator Kompetensi**

Menurut Emron (2018:143), indikator kompetensi sebagai berikut:

##### 1) Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan – pelatihan atau kursus – kursus terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

##### 2) Keahlian

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian selain ahli ia harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

##### 3) Sikap

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.

## B. PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/tahun	Judul	Variabel		Metode Analisis	Hasil Penelitian
			X	Y		
1	Ita Rifiani Permatasari (2006) <a href="http://ejournal.unika.ac.id">http://ejournal.unika.ac.id</a>	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan karir	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear berganda	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	M.Harlie (2012) <a href="http://jurnal.stieikayutangi-bjm.ac.id">http://jurnal.stieikayutangi-bjm.ac.id</a>	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Disiplin Kerja) X2 (Motivasi) X3 (Pengembangan Karir)	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) <a href="http://studentjournal.petra.ac.id">http://studentjournal.petra.ac.id</a>	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Pelatihan) X2 (Motivasi Kerja)	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.	Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) <a href="http://ejournal.urni.ac.id">http://ejournal.urni.ac.id</a>	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Kompetensi) X2 (Komitmen) X3 (Pengembangan Karir)	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear berganda	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
5.	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) <a href="http://ejournal.undiksha.ac.id">http://ejournal.undiksha.ac.id</a>	Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear berganda	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
6.	Akmal Umar (2015)	<i>The Effect of Motivation and Career Development Against Employee's Performance</i>	X1 (Motivation carrer) X2 (Career Development)	<i>Perfomance</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Motivation affects employee performance Carrer deveploment affects employee performance</i>
7.	Pamela Akinyi Omollo (2013) <a href="http://dx.doi.org">http://dx.doi.org</a>	<i>Effect of Motivation on Employees Performance</i>	<i>Motivation</i>	<i>Perfomance employe e</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>Motivation has a positive effect on employee performance</i>
8.	Masood Asim <a href="https://tinyurl.com/rs8rzzx">https://tinyurl.com/rs8rzzx</a> (2013)	<i>Impact of Motivation on Employee Perfomance with Effect of Training: Spesific to Education Sector of Pakistan</i>	<i>Motivation</i>	<i>Performace employe e</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Management finds different ways to motivating the employee for echanging the performance.</i>

Sumber data: data diolah peneliti 2020

### C. KERANGKA BERPIKIR

Urma dalam Sugiyono (2016:128), mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan

dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Haryoko dalam Sugiyono (2016:128), kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian ini hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping, mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami tentang masalah judul penelitian ini, maka peneliti membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Hubungan Pengembangan karir (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pengembangan karir adalah suatu pekerjaan yang memiliki gambaran dan pola pengembangan yang jelas dan sistematis juga sebagai suatu sejarah jabatan dari seseorang yang merupakan rangkaian pekerjaan atau posisi yang pernah dipegang oleh seseorang selama masa kerjanya.

Menurut Yusuf (2015:177), menjelaskan pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga perusahaan dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi di perusahaan, sehingga karyawan mengembangkan diri secara optimal dan berdampak pada keberhasilan kinerja.

### **2. Hubungan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Pamela & Oloko (2015:43), motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi

yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi. Untuk mendukung tingkat kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat serta antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya Motivasi yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:13), dimana disebutkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori tersebut diperkuat oleh Handoko (2013:193), yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Berdasarkan teori tersebut maka motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2016:189), motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

### **3. Hubungan Kompetensi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kompetensi merupakan hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan

keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik.

Menurut Wibowo (2016:231), menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Menurut Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015:100), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017:11), mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaan.

#### **4. Hubungan Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Harapan dapat meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang baik diharapkan dapat memacu kinerja pegawai yang tinggi.

Pengembangan karir adalah peningkatan – peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir. Dengan demikian

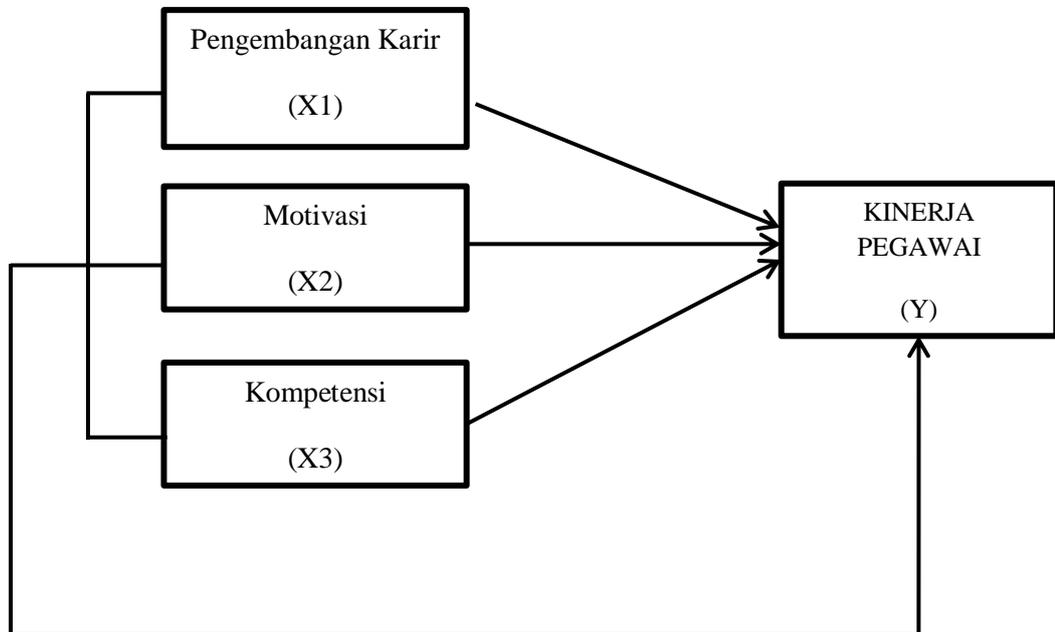
pengembangan karir merupakan pegawai untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lainnya.

Selanjutnya Menurut Afriska Tri (2017:75), kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin menunjukkan kemampuan yang dimiliki, wawasan dan pengetahuan bagi karyawan semakin berkembang sesuai yang diharapkan sehingga jenjang karir karyawan juga semakin meningkat serta berkembang sesuai dengan berjalanya waktu dan posisi atau jabatan juga akan semakin meningkat.

Hal ini juga didorong oleh kemauan yang keras dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Dengan adanya motivasi akan mengarahkan seseorang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang optimal. Dimana hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan/organisasi.

Menurut Yusuf (2015:177), menjelaskan pengembangan karir merupakan salah satu proses pengidentifikasian potensi setiap karir pegawai sehingga perusahaan dapat menetapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir merupakan suatu kesempatan karyawan untuk meningkatkan potensi di perusahaan, sehingga karyawan mengembangkan diri secara optimal dan berdampak pada keberhasilan kinerja.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



*Sumber : data diolah peneliti 2020*

#### **D. HIPOTESIS**

Menurut Sugiyono (2016:134), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban empirik.

- 1) Pengembangan karir, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

- 2) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
- 3) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
- 4) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk bentuk penyajian hasil penelitian dalam berbentuk angka-angka dan analisis statistik (Sugiyono 2016:28).

#### B. Tempat Dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada kantor pegawai di di dinas pertanian dan perikanan kota Medan yang, beralamat Jalan kramat indah no 4 selambo Medan amplas.

##### 2. Waktu Penelitian

Untuk lebih jelas selama penelitian waktu dan kegiatan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

Kegiatan	2020																							
	April				Mei				Jun				Jul				Agust				Sept			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Proposal																								
Penulisan Proposal																								
Seminar Proposal																								



7	UPTD	18
8	Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura	28
<b>Total</b>		<b>122</b>

*Sumber: Internal Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan 2020*

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149), sampel adalah bagian dari populasi yang di harapkan dapat mewakili populasi penelitian. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misa lnya karena perbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002: 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.” Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di dinas pertanian dan perikanan kota Medan yang berjumlah 87 orang.

**Tabel. 3.3**  
**Jumlah Sampel di kantor Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan**

No	Jabatan	Jumlah
1	Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura	9
2	Bidang Keswan, Kesmavet dan Peternakan	5

3	Bidang Perikanan Tangkap	2
4	Bidang Perikanan Budidaya	11
5	Bidang Daya Saing Hasil Pertanian	7
6	Skretariat	10
7	UPTD	15
8	Kelompok Jabatan Fungsional	18
<b>Total</b>		<b>87</b>

Sumber: Internal Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan 2020

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) **Daftar Pertanyaan** (*questionnaire*), diberikan kepada para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dijadikan sampel dalam penelitian untuk mengetahui gambaran pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
- 2) **Studi Dokumentasi** yaitu mengumpulkan data atau dokumen yang berkaitan dalam penelitian di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

#### E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) **Data Primer:** Adalah data mentah yang diambil oleh peneliti bukan orang lain, dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.
- 2) **Data Sekunder:** Merupakan data yang sudah dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data di peroleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **F. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

### **1. Definisi Operasional**

Pada penyusunan operasional ini ada dua variabel penelitian yang akan digunakan, yaitu sebagai berikut:

#### a) Variabel Bebas /*Independen* (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/ terikat, Sugiyono (2016:96).

#### b) Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat yang merupakan variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas, Sugiyono (2016:97).

### **2. Pengukuran Variabel**

Teknik yang digunakan adalah teknik skala likert. Menurut Sugiyono (2016:168), menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrument yang akan dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 3.4**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>DESKRIPSI</b>	<b>SKALA</b>
<p>Pengembangan karir (X1)</p> <p>Pengembangan Karir adalah pengembangan karir merupakan kegiatan serangkaian kerja yang terpisah – pisah tetapi masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi , berkelanjutan, dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. (Priansa 2017: 188)</p>	<p>1. Perencanaan Karir</p> <p>2. Pengembangan Karir Individu</p> <p>3. Pengembangan Karir yang didukung oleh departemen SDM</p> <p>4. Peran umpan balik terhadap kinerja (Priansa 2017: 189)</p>	<p>1. Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.</p> <p>2. Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.</p> <p>3. Pengembangan karir pegawai tidak hanya bergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM</p> <p>4. Tanpa umpan balik yang berkaitan dengan upaya – upaya pengembangan karir, relative sulit bagi pegawai bertahun – tahun untuk persiapan yang kadang – kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pengembangan karir</p>	Likert
<p>Motivasi (X2)</p> <p>Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hamali 2018:137)</p>	<p>1. <i>Needs for Achievement</i></p> <p>2. <i>Needs for Affiliation</i></p> <p>3. <i>Need for Power</i></p> <p>(Hamali 2018:138)</p>	<p>1. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.</p> <p>2. Kebutuhan yang berafiliasiyang merupakan dorongan untuk berinterkasi dengan orang lain, berada bersama dengan orang lain tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.</p> <p>3. kebutuhan untuk</p>	Likert

		kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki terhadap orang lain.	
<p>Kompetensi (X3)</p> <p>Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap. (Emron 2018:138)</p>	<p>4) Pengetahuan 5) Keahlian 6) Sikap</p> <p>(Emron 2018:139)</p>	<p>1. Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan – pelatihan atau kursus – kursus terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya</p> <p>2. Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian selain ahli ia harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.</p> <p>3. Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.</p>	Likert
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata atau</p>	<p>1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama</p>	<p>1. Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.</p> <p>2. Berkaitan dengan pertimbangan</p>	Likert

<p>merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengembang tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan</p> <p>Priansa ( 2017: 48)</p>	<p>Priansa ( 2017: 48)</p>	<p>ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas – tugas yang ada diperusahaan.</p> <p>3. Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimaliskan bantuan orang lain, kemandirian juga menggambarkan kedalaman kotmitmen yang dimiliki oleh pegawai.</p> <p>4. Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab</p> <p>5. Berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi</p> <p>6. Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.</p>	
---	----------------------------	--	--

*Sumber data : data diolah peneliti (2020)*

## G. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (Kuesioner)

Metode pengumpulan data yang membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.

**Tabel 3.5**  
**Skala Penilaian Likert**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: data Sugiyono, 2016*

## **2. Metode Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016:224), Wawancara digunakan sebagai studi teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## **3. Observasi**

Hadi (dalam Sugiyono 2016:235), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

## **H. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### **b. Uji Reabilitas**

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian realibilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Cronbach Alpha* suatu konstruks dikatakan *reliable* jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.

Pernyataan yang dikatakan valid dalam uji validatas, maka akan ditentukan validitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  alpha positif atau  $>$  dari  $r$  tabel maka pertanyaan *reliable*
- 2) Jika  $r$  alpha negative atau  $<$  dari  $r$  tabel maka pernyataan tidak *reliable*

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang telah ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dimasukan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:154), menyatakan normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:156), cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal *probability plot* (*P-plot*) yang membandingkan distribusi kumulatif dan ditrubusi normal.

Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *Plotting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data regional adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram residual.

- 1) Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau arah histogramnya.
- 2) Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghazali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolenieritas. Multikolenieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas ini dilakukan dengan cara melihat Tabel *scatterplot*. Jika seluruh data menyebar diatas dan dibawah sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka data tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heterokredastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat juga dibuktikan dengan uji glejser dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independent. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 3. Model Analisis Data Penelitian

#### a. Model Penelitian

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda. Menurut Ghozali (2016:277), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independenya minimal dua. Rumusan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi linear berganda ditulis sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y : Kinerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  : Kostanta

$\beta$	: Koefisien Regresi Berganda ( <i>Multiple Regression</i> )
X1	: Pengembangan Karier ( <i>Independent Variabel</i> )
X2	: Motivasi ( <i>Independent Variabel</i> )
X3	: Kompetensi ( <i>Independent Variabel</i> )
$\epsilon$	: standart error (tingkat kesalahan) = 5%

### **b. Koefisien Determinasi Hipotesis**

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Kelemahan mendasar penggunaan  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap satu tambahan variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted  $R^2$  karena nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila salah satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataannya, nilai *adjusted*  $R^2$  dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika nilai Adjusted  $R^2$  negatif, maka nilai *adjusted*  $R^2$  dianggap bernilai nol.

### **c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

Menurut Ghozali (2016:96), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Kriteria pengujian secara simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

#### **d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Menurut Ghozali (2016:97), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menarangkan variasi variabel dependen. Kriteria uji t adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan**

###### **a. Sejarah Singkat Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan**

Sejarah singkat dinas pertanian provinsi Sumatera Utara pemerintahan Hindia Belanda mencoba menyampaikan hasil percobaan kepada masyarakat tani untuk meningkatkan produksi pertanian pada tahun kegiatan peringatan dinas pertanian provinsi Sumatera utara melalui penyuluhan pertanian berjalan terasa sangat lambat. Dalam menggugah swadaya pertanian begitu lamban, disebabkan terbatasnya pendidikan bagi masyarakat.

Usaha dalam peningkatan produksi pertanian tanaman pangan menjadi lebih nyata setelah didirikan departemen Vanland Bouw (nama departemen pertanian pada tahun 1905: jawatan pertanian rakyat) dan tahun 1910 sebagai salah satu departemen yang mempunyai kegiatan melaksanakan penyuluhan pertanian, memberikan saran-saran dalam bidang pertanian dan pemberian tanah kepada perusahaan-perusahaan bidang pertanian. Selain itu dinas pertanian juga mengadakan penelitian tentang ekonomi masyarakat dan membuat laporan keadaan pertanian termasuk statistik.

Pembangunan Balai Pendidikan Masyarakat Desa (BPMD) dan pembangunan objek-objek pencegahan serta Pembangunan Percobaan Perusahaan Tanah Kering (PTTK).

Setelah kemerdekaan RI rencana bagi dinas pertanian provinsi Sumatera Utara di Medan kemerdekaan dimulai dengan adanya plan kasimo yang merupakan rencana proklamasi tahun, namun rencana tersebut tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya dikarenakan oleh gejolak revolusi pada waktu itu. Program pembangunan rakyat yang termasuk ke dalam Rencana Kesejahteraan Istimewah (RKI) meliputi: pembangunan balai-balai benih, perbaikan dan perluasan pengairan lahan pedesaan.

Dinas pertanian provinsi Sumatera Utara pada tahun masih bernama DINAS JAWATAN PERTANIAN RAKYAT kemudian diganti, dicabut dan diubah berdasarkan peraturan daerah propinsi Sumatera Utara nomor 5 tahun 1981 s/d tahun 2001 namanya menjadi dinas pertanian tanaman pangan dan hortikultura yang beralamat di jalan Diponegoro no. 11 a Medan. Dinas pertanian tanaman pangan pada tahun 1981 berpindah ke jalan Dr. a.h. nasution no. 6 gedung johor Medan.

Dengan keluarnya UU no. 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah, maka dinas pertanian tanaman pangan dan hortikultura dirubah menjadi DINAS PERTANIAN PROVINSI SUMATERA UTARA berdasarkan perda nomor 3 tahun gedung dinas pertanian provinsi Sumatera Utara disesuaikan berdirinya pada tahun 1981 yang beralamat di jalan Dr. Abdul Harris Nasution no. 6 gedung johor Medan, yang dibangun pada tahun 1950.

## **b. Visi Dan Misi Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan**

### **1) Visi**

Kantor dinas pertanian provinsi Sumatera Utara adapun visi dinas pertanian provinsi Sumatera Utara tersebut adalah pertanian yang maju dan mandiri serta mensejahterakan masyarakat pertanian. Misi kantor dinas pertanian provinsi Sumatera Utara

### **2) Misi**

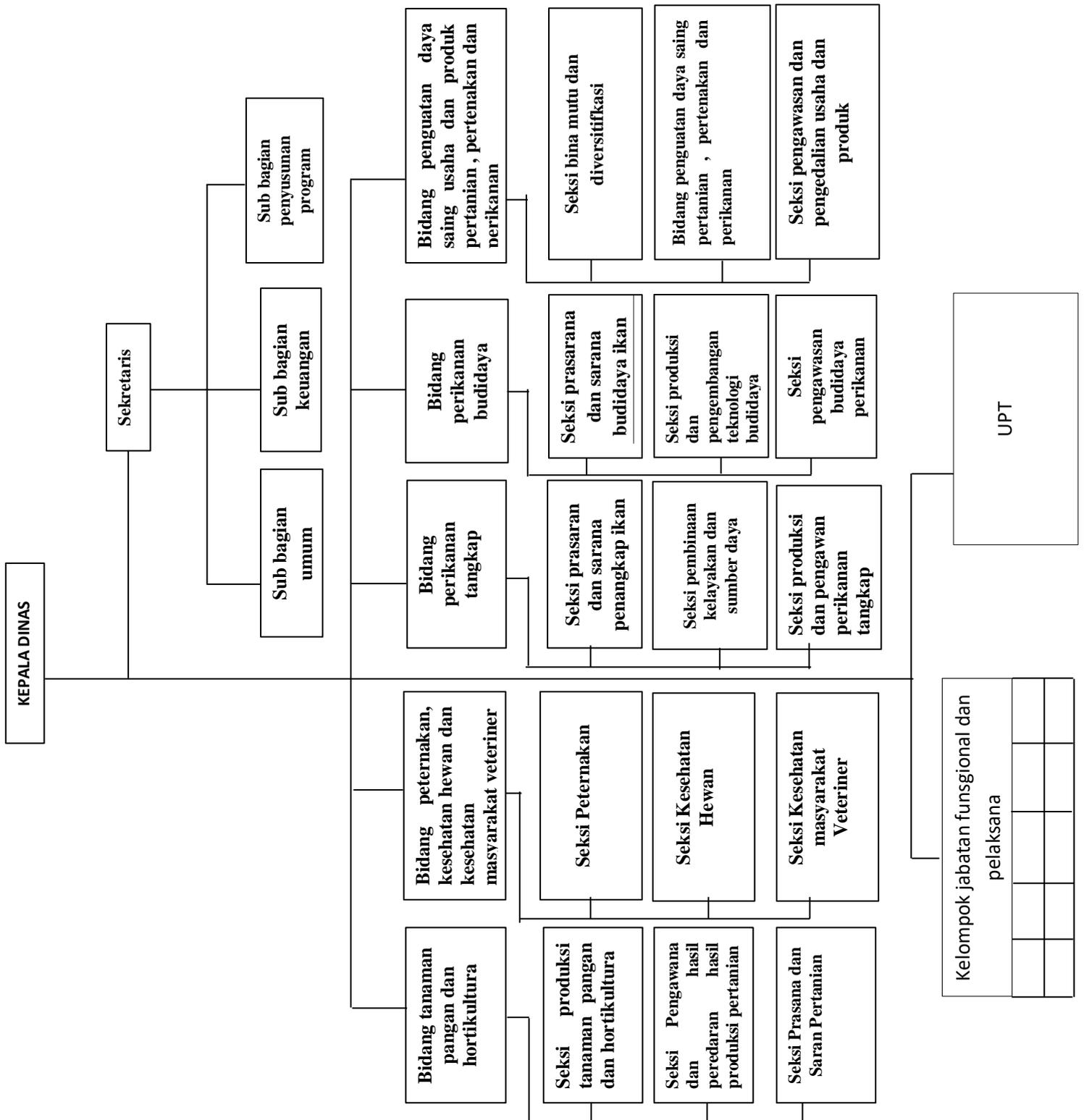
Adapun misi di instansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan yaitu sebagai berikut:

- a) Terwujudnya sarana dan prasarana pertanian serta pengelolaannya yang mampu mendukung ketersediaan bahan pangan pokok dan strategis.
- b) Terwujudnya swasembada pangan khususnya beras.
- c) Berkembangnya potensi daerah yang mampu mendukung sektor perekonomian daerah.
- d) Terwujudnya sumber daya pertanian yang produktif, berkualitas dan berdaya saing dalam menghadapi tantangan persaingan global.
- e) Terwujudnya pembangunan pertanian yang berkesinambungan konsisten dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan.
- f) Terwujudnya perangkat daerah yang profesional dan berwibawa menuju tata pemerintahan yang baik di dalam kebhinekaan Sumatera Utara Transparansi pemerintah daerah yang bebas KKN serta karir pegawai.

## **c. Struktur Organisasi Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan**

Berikut adalah struktur badan organisai dinas pertanian dan perikanan kota Medan:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan**



#### **d. Uraian Tugas Dinas Pertanian dan Perikanan kota Medan**

Beberapa uraian tugas dari tiap jabatan yang berada di dinas pertanian dan perikanan kota Medan:

##### **1) Kepala Dinas :**

- a) Menyelenggarakan pembinaan, sinkronisasi, pengendalian tugas dan fungsi dinas.
- b) Menyelenggarakan penetapan program kerja dan rencana kegiatan dinas, sesuai dengan arahan pembangunan nasional dan pembangunan daerah.
- c) Menyelenggarakan penetapan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan dengan kebijakan umum dan kebijakan pemerintah daerah.
- d) Menyelenggarakan pengkajian dan menetapkan pemberian dukungan tugas atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pertanian.
- e) Menyelenggarakan fasilitasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan program bina tanaman pangan, bina hortikultura, pengelolaan lahan, air dan sarana, bina usaha tani.
- f) Menyelenggarakan pemberian saran pertimbangan dan rekomendasi mengenai pertanian sebagai bahan penetapan kebijakan umum pemerintah daerah.
- g) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
- h) Menyelenggarakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi/lembaga terkait lainnya untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan dinas.

## 2) Sekretaris

- a) Perencanaan program dan kegiatan kesekretariatan dengan mempedomani rencana umum kota, RENSTRA dan RENJA dinas untuk terlaksanakannya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup kesekretariatan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundang – undangan
- c) Pengoordinasian penyusunan rumusan kebijakan bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup dinas sesuai dengan usulan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- d) Fasilitas, supervise dan pengintegrasian pelaksanaan tugas bidang meliputi rumusan kebijakan, bahan rencana program dan kegiatan, standar operasional prosedur (SOP), standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja , evaluasi jabatan , LAKIP dan standar lainnya lingkup dinas sesuai dengan usulan bidang berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- e) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan / pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) lingkup kesekretaritan berdasarkan peraturan perundang – undangan dan kelancaran tugas.
- f) Pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan lingkup administrasi umum, keuangan dan perlengkapan, penyusunan program yang meliputi

kepegawaian, analisa peraturan, tata naskah dinas, penataan kearsipan, perlengkapan kerumah tangan dan kehumasan dinas agar terciptanya pelayanan administrasi yang cepat, tepat dan lancar

- g) Pelaksanaan survey kepuasan masyarakat atas pelayanan publik yang dilaksanakan oleh dinas berdasarkan perundang –undangan
- h) Pengendalian, evaluasi dan penilaian lingkup kesekretariatan meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas dan unsur – unsur lainnya berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- i) Pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan peraturan perundang- undangan.
- j) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggung jawaban kepada atasan
- k) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan tugas dan fungsinya

### **3) Bidang Produksi Tanaman Pangan dan Hortikultura**

- a) Perencanaan program dan kegiatan bidang dengan mempedomani rencana umum kota, RENSTRA dan RENJA dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang –undangan
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundang – undangan.

- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilain, penghargaan dan penegakan / pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) lingkup bidang berdasarkan peraturan perundang – undangan untuk kelancaran tugas.
- d) Pelaksanaan penyusunan kebutuhan benih/bibit dibidang tanaman pangan dan hortikultura untuk didistribusikan kepada petani dan kelompok tani berdasarkan peraturan perundangan – undangan untuk kelancaran tugas
- e) Pelaksanan verifikasi izin usaha / rekomendasi teknis dibidang tanaman pangan dan hortikultura.
- f) Pelaksanaan pengawasan / pengendalian penyediaan dan peredaran benih/bibit dibidang tanaman pangan dan hortikultura
- g) Pelaksanaan pengawasan / pengendalian penyediaan dan peredaran benih/bibit dibidang tanaman pangan dan hortikultura untuk terpeliharannya kesehatan dan mutu benih/bibit berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- h) Pelaksanaan pengawasan pengembangan prasarana dan penggunaan saran pertanian dibidang tanaman pangan dan hortikultura meliputi penggunaan pupuk, petisida dan alat mesin pertanian untuk terpeliharannya mutu prasarana dan sarana berdasarkan standar peraturan perundang – undangan
- i) Pemberian bimbingan penerapan peningkatan produksi dibidang tanaman pangan dan hortikultura.
- j) Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, bencana alam dan berdampak perubahan iklim dibidang tanaman pangan dan hortikultura.

- k) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup bidang meliputi unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan, tugas dan unsur – unsur lainnya yang dikoordinasikan oleh sekretaris berdasarkan peraturan perundang- undangan.

**4) Bidang Peternakan, Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Vetriner**

- a) Perencanaan program dan kegiatan bidang dengan mempedomani rencana umum kota, RENSTRA dan RENJA dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang –undangan
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundangan – undangan.
- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/ pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) lingkup bidang berdasarkan peraturan perundang –undangan untuk kelancaran tugas.
- d) Pelaksanaan pemberian bimbingan dan pembinaan teknis lingkup peternakan, kesehatan hewan , dan kesmavet.
- e) Pelaksanan kebijakan dan pengawasan mutu dan peredaran benih/bibit ternak sarana dan prasaran peternakan.
- f) Pelaksanan kebijakan dan pengawasan, pembinaan, pelayanan medik / paramedik veteriner.

- g) Pelaksanaan pengelolaan wilayah sumber bibit ternak dan rumpun jalur ternak lingkup kota berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- h) Pelaksanan kebijakan dan penjamin kesehatan hewan, penutupan dan pembukaan daerah wabah penyakit hewan menular lingkup kota berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- i) Pelaksanaan kebijakan dan pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan dan produk hewan dari wilayah kota Medan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- j) Pelaksanaan pengawasan kebijakan persyaratan teknis masyarakat veteriner dan persyaratan teknis kesejahteraan hewan.
- k) Pelaksanaan verifikasi dan penerbitan rekomendasi usaha produksi benih/bibit ternak dan pakan, fasilitas pemeliharaan hewan, rumah sakit hewan / pasar hewan, rumah potong hewan, rumah sakit hewan/pasar hewan, rumah potong hewan dan unit – unit pelayanan keswan.

#### **5) Bidang Perikanan Tangkap**

- a) Perencanaan program dan kegiatan bidang dengan mempedomani rencana umum kota, RENSTRA dan RENJA dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal berdasarkan peraturan perundangan – undangan.
- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*)

lingkup bidang berdasarkan peraturan perundang – undangan untuk kelancaran tugas.

- d) Pelaksanaan penyusunan kebijakan lingkup prasaran dan saran penangkapan ikan, pembinaan kenelayanan, serta pengelolaan sumber daya perikanan serta produksi dan pengawasan perikanan tangkap berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- e) Pelaksanaan penyusunan bahan dan melaksanakan indentifikasi dan verifikasi kebutuhan prasaran dan sarana penangkapan ikan.
- f) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan dan melaksanakan koordinasi berkaitan dengan pengelolaan tempat pendaratan ikan.
- g) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan pembinaan pemberdayaan nelayan skala kecil.
- h) Pelaksanaan penyebaran informasi pola migrasi dan *fishing ground* ikan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- i) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup bidang meliputi unsur pelaksanaan tugas dan unsur – unsur lainnya yang di koordinasikan oleh sekretaris berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- j) Pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaraan kebijakan lainnya berdasarkan peraturan perundangan – undangan
- k) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada atasan.

## 6) Bidang Perikanan Budidaya

- a) Perencanaan program dan kegiatan bidang dengan mempedomani rencana umum kota RENSTRA dan RENJA dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang –undangan.
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan peraturan perundangan – undangan.
- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) lingkup bidang berdasarkan peraturan perundangan – undangan untuk kelancaran tugas
- d) Pelaksanaan kebijakan produksi dan pengembangan teknologi budidaya perikanan, prasarandan sarana budidaya perikanan pengawasan budidaya perikanan
- e) Pelaksanaan kebijakan dan pengawasan pembinaan pembudidaya ikan lingkup kota berdasarakan peraturan perundang – undangan
- f) Pelaksanaan pencatatan usahan pembenihan dan budidaya ikan sesuai kewenangan pemerintah kota
- g) Pelaksanaan pembinaan teknik intensifikasi dan diverifikasi usaha budidaya perikanan
- h) Pelaksanaan bahan sertifikasi CPIB dan CBIB bagi pembenih dan pembudidaya ikan

- i) Pelaksanaan pembinaan pengelolaan dan pemberdayaan peembelih dan pembudidaya ikan skala kecil.
- j) Pelaksanaan bimbingan, pemantuan dan pemeriksaan higienitas dan sanitasi lingkungan usaha budidaya perikanan.
- k) Pelaksanaan pengawasan pemanfaatan obat – obatan dan saran produksi lainnya untuk kegiatan budidaya perikanan.

**7) Bidang Penguatan Daya Saing Usaha dan Produk Pertanian dan Peternakan dan Perikanan**

- a) Perencanaan program dan kegiatan bidang dengan mempedomani rencana umum kota RENSTRA dan RENJA dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- b) Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan standar operasional prosedur (SOP) dan standar lainnya lingkup bidang untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarakan peraturan perundangan – undangan.
- c) Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian , penghargaan dan penegakan/ pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) lingkup bidang berdasarkan peraturan perundang – undangan untuk kelancaran tugas.
- d) Pelaksanaan kebijakan lingkup bina mutu produk dan diverifikasi, pembinaan dan pengembangan usaha, pengawasan dan pengendalian usaha produk pertanian, peternakan dan perikanan.
- e) Pemberian bimbingan teknis lingkup penguatan daya saing usaha dan produk pertanian, peernakan, dan perikanan.

- f) Pelaksanaan pembinaan promosi, pemasaran, pasca panen, dari pengolahan hasil pertanian, pternakan dan perikanan.
- g) Pemberian bimbingan, pembinaan dan pemantuan kegiatan usaha petani, peternak nelayan dan pembudidayaan ikan.
- h) Pengendalian, evaluasi, dan penilaian lingkup bidang meliputi unsur pelaksanaan perencanaan, unsur pelaksanaan perumusan kebijakan, unsur pelaksanaan tugas, dan unsur – unsur lainnya yang di koordinasikan oleh sekretaris berdasarkan peraturan perundang – undangan .
- i) Pelaksanaan perumusan kebijakan dan penyelenggaran kebijakan lainnya berdasarkan peraturan perundang – undangan.
- j) Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebanyak pertanggungjawaban kepada atasan.
- k) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan tugas dan fungsinya.

## 2. Deskripsi Karateristik Responden

Karateristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana responden yang akan diteliti meliputi jenis kelamin, usia pendidikan dan masa kerja:

### a. Karateristik Jenis Kelamin Responden

**TABEL 4.1**

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – Laki	42	48.3	48.3	48.3
Perempuan	45	51.7	51.7	100.0

*Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 22.0*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 42 orang (48.3%), responden jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 45 orang (51,7%).

### b. Karakteristik Usia Responden

**Tabel 4.2**

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32- 40	40	46.0	46.0	46.0
	41-49	22	25.3	25.3	71.3
	50 – 55	16	18.4	18.4	89.7
	56>ke atas	9	10.3	10.3	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelohan SPSS versi 22.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa pegawai yang berusia 32 – 40 tahun sebanyak 40 orang (46%), responden yang berusia 41- 49 tahun sebanyak 22 orang (25,3%), responden yang berusia 50 – 55 tahun sebanyak 16 orang (18,4%), responden yang berusia 56> keatas sebanyak 9 orang (10,3%) jadi dapat disimpulkan responden yang berusia 32- 40 yang paling dominan pada penelitian ini.

### c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2/S3	5	5.7	5.7	5.7
	S1	79	90.8	90.8	96.6
	SMA	2	2.3	2.3	98.9
	SMP	1	1.1	1.1	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengelohan SPSS versi 22.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S2/S3 sebanyak 5 orang (5,7%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 79 orang (90.8%), responden yang berpendidikan SMA sebanyak 2 orang (2.3%) dan yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan tersebut yaitu S1.

#### d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.4**

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-11	42	48.3	48.3	48.3
	12-18	26	29.9	29.9	78.2
	19-25	11	12.6	12.6	90.8
	25>keatas	8	9.2	9.2	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pegawai yang memiliki masa kerja di antara 4-11 tahun sebanyak 42 orang (48.3%), responden yang memiliki masa kerja 12-18 tahun sebanyak 26 orang (29.9%), responden yang memiliki masa kerja 19-25 tahun sebanyak 11 orang (12.6%) dan responden yang memiliki masa kerja 25> keatas sebanyak 8 orang (9.2%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu 4- 11 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk melakukan penyebaran angket, pada masing masing butir pertanyaan dan setiap variabel harus di isi oleh responden yang akan di tampilkan pada variabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Pegawai yang memiliki dukungan kemampuan yang mendapatkan hasil kerja yang terbaik**  
**yp1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
Setuju	27	31.0	31.0	36.8
sangat setuju	39	44.8	44.8	81.6
sangat setuju sekali	16	18.4	18.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang sangat tidak setuju 5 orang (5,7%), setuju 27 orang (31%), sangat setuju 39 orang (44,8%) dan sangat tidak setuju sekali 16 orang (18,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang memiliki dukungan kemampuan yang mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

**Tabel 4.6**  
**Pegawai menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja**  
**yp2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	14	16.1	16.1	16.1
Setuju	28	32.2	32.2	48.3
sangat setuju	33	37.9	37.9	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.6 yang menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang tidak setuju 14 orang (16,1%), setuju 28 orang (32,2%), sangat setuju 33 orang (37,9%), dan sangat setuju sekali 12 orang (13,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja.

**Tabel 4.7**  
**Pegawai selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan**  
**yp3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
Setuju	30	34.5	34.5	40.2
sangat setuju	40	46.0	46.0	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden yang tidak setuju 5 orang (5,7%), setuju 30 orang (34,5%), sangat setuju 40 orang (46%) dan sangat setuju sekali 12 orang (13,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan.

**Tabel 4.8**  
**Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja**  
**yp4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
Setuju	27	31.0	31.0	36.8
sangat setuju	39	44.8	44.8	81.6
sangat setuju sekali	16	18.4	18.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 5 orang (5,7%), setuju 27 orang (31%), sangat setuju 39 orang (44,8%) dan sangat setuju sekali 16 (18,4%). Jadi disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja.

**Tabel 4.9**  
**Pegawai dapat berkembang dengan tugas yang diperoleh di dinas**  
**pertanian, perternakan dan perikanan kota Medan**  
**yp5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	14	16.1	16.1	16.1
Setuju	28	32.2	32.2	48.3
sangat setuju	33	37.9	37.9	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 14 orang (16,1%), setuju 28 orang (32,2%), sangat setuju 33 (37,9%), dan sangat setuju sekali 12 orang (13,8%). Jadi disimpulkan responden tidak setuju bahwa pegawai dapat berkembang dengan tugas yang diperoleh di dinas pertanian, perternakan dan perikanan kota Medan

**Tabel 4.10**  
**Pegawai mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang**  
**diberikan atasan**  
**yp6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
Setuju	30	34.5	34.5	40.2
sangat setuju	40	46.0	46.0	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 5 orang (5,7%), setuju 30 orang (34%), sangat setuju 40 orang (46%), dan sangat setuju sekali 12 orang (13,8%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan atasan.

**Tabel 4.11**  
**Pegawai mampu dalam pengambilan keputusan yang logis dan**  
**mengembangkan solusi praktis**  
**yp7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	7	8.0	8.0	8.0
Setuju	22	25.3	25.3	33.3
sangat setuju	40	46.0	46.0	79.3
sangat setuju sekali	18	20.7	20.7	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat responden tidak setuju 7 orang (8%), setuju 22 orang (25%), sangat setuju 40 orang (46%), dan sangat setuju sekali 18 orang (20,7%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu dalam pengambilan keputusan yang logis dan mengembangkan solusi praktis.

**Tabel 4.12**  
**Pegawai selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha**  
**menyelesaikannya secara maksimal.**  
**yp8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	16	18.4	18.4	19.5
Setuju	25	28.7	28.7	48.3
sangat setuju	29	33.3	33.3	81.6
sangat setuju sekali	16	18.4	18.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju sekali 1 orang (1%), tidak setuju 16 orang (18,4%), setuju 25 orang (28%), sangat setuju 29 orang (33,3%), dan sangat setuju sekali

16 orang 18,4%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai selalu menjalankan tugas dengan baik dan berusaha menyelesaikan secara maksimal.

**Tabel 4.13**  
**Pegawai merasa fasilitas kerja yang diberikan organisasi dapat membantu pegawai dalam bekerja**  
**yp9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
Setuju	31	35.6	35.6	40.2
sangat setuju	39	44.8	44.8	85.1
sangat setuju sekali	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 4 orang (4,6%), setuju 31 orang (35,6%), sangat setuju 39 orang (44,8%), sangat setuju sekali 13 orang (14,9%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai merasa fasilitas kerja yang diberikan organisasi dapat membantu pegawai dalam bekerja.

**Tabel 4.14**  
**Pegawai mampu mengubah suasana kerja didalam organisasi supaya selalu terjaga dengan baik**  
**yp10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
Setuju	28	32.2	32.2	37.9
sangat setuju	40	46.0	46.0	83.9
sangat setuju sekali	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 5 orang (5,7%), setuju 28 orang (32,2%), sangat setuju 40

orang (46%), dan sangat setuju sekali 14 (16,1%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mampu mengubah suasana kerja dialam orgaiasi supaya selalu terjaga dengan baik.

**Tabel 4.15**

**Pegawai mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan  
yp11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	10	11.5	11.5	11.5
Setuju	37	42.5	42.5	54.0
sangat setuju	28	32.2	32.2	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 10 orang (11,5%), setuju 37 orang (42,5%), sangat setuju 28 orang (32,2%), dan sangat setuju sekali 12 orang (13%,8). Jadi disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan.

**Tabel 4.16**

**Pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai lainnya.  
yp12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	4	4.6	4.6	5.7
Setuju	27	31.0	31.0	36.8
sangat setuju	39	44.8	44.8	81.6
sangat setuju sekali	16	18.4	18.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 4 orang (4,6%), setuju 27 orang (31%), sangat setuju (44,%), sangat setuju sekalo 16 orang (18,4%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai lainnya

**Tabel 4.17**  
**Pegawai dengan jenjang pendidikan dimiliki akan mudah dalam**  
**mengembangkan karir di dinas pertanian dan perikanan kota**  
**Medan**  
**x1p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	8	9.2	9.2	12.6
Setuju	26	29.9	29.9	42.5
sangat setuju	33	37.9	37.9	80.5
sangat setuju sekali	17	19.5	19.5	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 3 orang(3,4%) dengan 3.4% cumulative, tidak setuju 8 orang (9,2%) dengan 12.6% cumulative, setuju 26 orang (29,9%) dengan 42,5% cumulative, sangat setuju 33 orang (37,9 %) dengan 80.5% cumulative, sangat setuju sekali 17 orang (19,5%) dengan 100.0% cumulative. Jadi dapat disimpulkan pegawai di intansi dinas pertanian dan perikanan kota dengan total 87 responden, bahwa responden sangat setuju 33 orang dengan 80.5% cumulative bahwa pegawai dengan jenjang pendidikan dimiliki akan mudah dalam mengembangkan karir di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

**Tabel 4.18**  
**Pegawai yang melakukan perencanaan untuk mengembangkan karirnya**  
**dapat dilakukan program pelatihan di dinas pertanian dan perikanan**  
**kota Medan**  
**x1p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	17	19.5	19.5	20.7
Setuju	30	34.5	34.5	55.2
sangat setuju	33	37.9	37.9	93.1
sangat setuju sekali	6	6.9	6.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 17 orang (19,5%), setuju 30 orang (34,5%), sangat setuju 33 orang (37,9%), sangat setuju sekali 6 orang (6,9%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang melakukan perencanaan untuk mengembangkan karirnya dapat dilakukan program pelatihan di dinas pertanian dan perikanan kota Medan

**Tabel 4.19**  
**Pegawai merasa pengembangan karir dibutuhkan untuk meningkatkan**  
**kualitas kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan**  
**X1p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	7	8.0	8.0	9.2
Setuju	34	39.1	39.1	48.3
sangat setuju	31	35.6	35.6	83.9
sangat setuju sekali	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 7 orang (8%), setuju 34 orang (39.1%), dan sangat setuju sekali 14 orang (16,1%). Jadi disimpulkan responden

setuju bahwa pegawai merasa pengembangan karir dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan

**Tabel 4.20**  
**Pegawai yang memiliki keinginan untuk mengembangkan karir maka atasan mendukung di Dinas Pertanian dan Perikanan**  
**x1p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.3	2.3	2.3
tidak setuju	15	17.2	17.2	19.5
Setuju	26	29.9	29.9	49.4
sangat setuju	34	39.1	39.1	88.5
sangat setuju sekali	10	11.5	11.5	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 2 orang (2,3%), tidak setuju 15 orang (17,2%), setuju 26 orang (29,9%), sangat setuju 34 orang (39,1%), dan sangat setuju sekali 10 orang (11,5%). Jadi disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai yang memiliki keinginan untuk mengembangkan karir maka atasan mendukung di dinas pertanian dan perikanan

**Tabel 4.21**  
**Seluruh pegawai akan diberikan kesempatan guna mengembangkan karirnya melalui program pelatihan pendidikan**  
**x1p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	17	19.5	19.5	20.7
setuju	32	36.8	36.8	57.5
sangat setuju	35	40.2	40.2	97.7
sangat setuju sekali	2	2.3	2.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 17 orang (19,5%), setuju 32 orang (36,8%), sangat setuju 35 orang (40,2%), sangat setuju sekali 2 orang (2,3%). Jadi simpulkan responden sangat setuju bahwa Seluruh pegawai akan diberikan kesempatan guna mengembangkan karirnya melalui program pelatihan pendidikan

**Tabel 4.22**  
**Seluruh pegawai mendapat kepercayaan yang sama selama berada di kantor.**  
**x1p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	14	16.1	16.1	21.8
setuju	23	26.4	26.4	48.3
sangat setuju	36	41.4	41.4	89.7
sangat setuju sekali	9	10.3	10.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 5 orang (5,7%) dengan 5.7% cumulative, tidak setuju 14 orang (16,1%) dengan 21.8% cumulative, setuju 23 orang (26,4%) dengan 48.3% cumulative, sangat setuju 36 orang (41,4%) dengan 89.7% cumulative, dan sangat setuju sekali 9 orang (10,3%) dengan cumulative 100%. Jadi dapat disimpulkan pegawai di intansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan dengan total 87 responden, bahwa responden sangat setuju sebanyak 36 responden seluruh pegawai mendapat kepercayaan yang sama selama berada di kantor.

**Tabel 4.23**  
**Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dipermudah kan atas untuk**  
**menaikkan golongan dikantor**  
**x1p7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	12	13.8	13.8	14.9
Setuju	29	33.3	33.3	48.3
sangat setuju	36	41.4	41.4	89.7
sangat setuju sekali	9	10.3	10.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengelohan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 12 orang (13.8%), setuju 29 orang (33.3%), sangat setuju 36 orang (41,4%), sangat setuju sekali 9 orang 10,3%). Jadi simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dipermudah kan atas untuk menaikkan golongan dikantor.

**Tabel 4.24**  
**Pegawai yang memiliki keterampilan dapat menunjang karir pegawai**  
**dikantor**  
**x1p8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.3	2.3	2.3
tidak setuju	7	8.0	8.0	10.3
Setuju	35	40.2	40.2	50.6
sangat setuju	35	40.2	40.2	90.8
sangat setuju sekali	8	9.2	9.2	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengelohan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 2 orang (2,3%), tiak setuju 7 orang (8%), setuju 35 orang (40,2%), sangat setuju 35 orang (40,2%), sangat setuju sekali 8 orang

(9,2%). Jadi simpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang memiliki keterampilan dapat menunjang karir pegawai dikantor.

**Tabel 4.25**  
**Pegawai memperoleh kenaikan pangkat dan golongan berdasarkan prestasi kerja yang di capai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan**  
**x2p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	10	11.5	11.5	14.9
Setuju	30	34.5	34.5	49.4
sangat setuju	32	36.8	36.8	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 3 orang (3,4%), tidak setuju 10 orang (11,5%), setuju 30 orang (34,5%), sangat setuju 32 orang (36,8%), sangat setuju sekali 12 orang (13,8%). Jadi disimpulkan responden bahwa pegawai memperoleh kenaikan pangkat dan golongan berdasarkan prestasi kerja yang di capai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

**Tabel 4.26**  
**Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas melebihi standar akan mendapatkan pujian**  
**x2p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	7	8.0	8.0	9.2
Setuju	29	33.3	33.3	42.5
sangat setuju	35	40.2	40.2	82.8
sangat setuju sekali	15	17.2	17.2	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 7 orang (8%), setuju 29 orang (33,3%), sangat setuju 35 orang (40,2%), sangat setuju sekali 15 orang (17,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas melebihi standar akan mendapatkan pujian

**Tabel 4.27**  
**Pegawai memiliki hubungan yang terjalin bersifat kekeluargaan antar rekan kerja di dinas pertanian dan perikanan kota Medan**  
**x2p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	9	10.3	10.3	11.5
Setuju	24	27.6	27.6	39.1
sangat setuju	44	50.6	50.6	89.7
sangat setuju sekali	9	10.3	10.3	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%) dengan cumulative 1,1 % , tidak setuju 9 orang (10.3%) dengan cumulative 11.5%, setuju 24 orang (27,6%) dengan cumulative 39.1%, sangat setuju 44 orang (50,6%) dengan cumulative 89%, sangat setuju sekali 9 orang (10,3%)100.0%. Jadi dapat disimpulkan pegawai yang berada di intansi dinas pertanian dan perikanan kota medan responden sangat setuju sebanyak 44 responden bahwa pegawai memiliki hubungan yang terjalin bersifat kekeluargaan antar rekan kerja di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

**Tabel 4.28**  
**Hubungan antara pegawai dengan rekan kerja terjalin dengan akrab**  
**x2p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	9.2	9.2	9.2
Setuju	27	31.0	31.0	40.2
sangat setuju	36	41.4	41.4	81.6
sangat setuju sekali	16	18.4	18.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 8 orang (9,2%), setuju 27 orang (31%), sagat setuju 36 orang (41,4%), sangat setuju sekali 16 orang (18,4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa hubungan antara pegawai dengan rekan kerja terjalin dengan akrab.

**Tabel 4.29**  
**Pegawai yang memiliki kemampuan menerima wewenang selama bekerja dikantor**  
**x2p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	10	11.5	11.5	11.5
tidak setuju	14	16.1	16.1	27.6
Setuju	21	24.1	24.1	51.7
sangat setuju	30	34.5	34.5	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 10 orang (11,5%), tidak setuju 14 orang (16,1%), setuju 21 orang (24,1%), sangat setuju 30 orang (34,5%), dan sangat setuju sekali 12 orang

13,8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pegawai yang memiliki kemampuan menerima wewenang selama bekerja dikantor .

**Tabel 4.30**  
**Pegawai mendapatkan kepercayaan yang sama selama berada dikantor**  
**x2p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
tidak setuju	16	18.4	18.4	23.0
Setuju	22	25.3	25.3	48.3
sangat setuju	29	33.3	33.3	81.6
sangat setuju sekali	16	18.4	18.4	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.30 menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 4 orang (4,6%), tidak setuju 16 orang (18,4%), setuju 22 orang (25,3%), sangat setuju 29 orang (33,3%), sangat setuju sekali 16 orang (18,4%).

Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pegawai mendapatkan kepercayaan yang sama selama berada dikantor

**Tabel 4.31**  
**Pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja kedalam bidang pekerjaan dikantor**  
**x3p1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.3	2.3	2.3
tidak setuju	12	13.8	13.8	16.1
Setuju	31	35.6	35.6	51.7
sangat setuju	29	33.3	33.3	85.1
sangat setuju sekali	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 2 orang (2,3%) dengan cumulative 2,3%, tidak setuju 12 orang (13,8%) dengan cumulative 16,1%, setuju 31 (35,6%) dengan cumulative 51,7%, sangat setuju 29 orang (33,3%) dengan cumulative 51,7%, dan sangat setuju sekali 13 orang (14,9) dengan cumulative 85,1%. Jadi dapat disimpulkan pegawai di instansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan, responden sangat setuju bahwa pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja kedalam bidang pekerjaan dikantor.

**Tabel 4.32**  
**Pegawai selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri di kantor**  
**x3p2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	4.6	4.6	4.6
tidak setuju	13	14.9	14.9	19.5
Setuju	28	32.2	32.2	51.7
sangat setuju	28	32.2	32.2	83.9
sangat setuju sekali	14	16.1	16.1	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 4 orang (4,6%) dengan cumulative 4,6%, tidak setuju 13 orang (14,9%) dengan cumulative 19,5%, setuju 28 orang (32,2%) dengan cumulative 51,7%, sangat setuju 28 orang (32,2%) dengan cumulative 83,9%, sangat setuju sekali 14 orang (16,1%) dengan cumulative 100%. Jadi dapat disimpulkan pegawai di instansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan, responden sangat setuju bahwa pegawai selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri di kantor.

**Tabel 4.33**  
**Pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan mengurangi kesalahan**  
**pada saat bekerja**  
**x3p3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
tidak setuju	20	23.0	23.0	24.1
Setuju	29	33.3	33.3	57.5
sangat setuju	25	28.7	28.7	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.33 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 1 orang (1,1%), tidak setuju 20 orang (23%), setuju 29 orang (33,3%), sangat setuju 25 orang (28,7%), dan sangat setuju sekali 12 orang (13,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan mengurangi kesalahan pada saat bekerja

**Tabel 4.34**  
**Pegawai yang sudah lama bekerja lebih cepat dalam menyelesaikan tugas**  
**x3p4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	5.7	5.7	5.7
tidak setuju	18	20.7	20.7	26.4
Setuju	32	36.8	36.8	63.2
sangat setuju	20	23.0	23.0	86.2
sangat setuju sekali	12	13.8	13.8	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.34 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 5 orang (5,7%), tidak setuju 18 orang (20,7%), setuju 32 orang (36,8%), sangat setuju 20 orang (23%), dan sangat setuju sekali

12 orang (13,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai yang sudah lama bekerja lebih cepat dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.35**  
**Pegawai menghormati rekan-rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan dan golongan, ataupun latar belakang pendidikan**  
**x3p5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	13	14.9	14.9	14.9
Setuju	34	39.1	39.1	54.0
sangat setuju	27	31.0	31.0	85.1
sangat setuju sekali	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.35 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden tidak setuju 13 orang (14,9%), setuju 34 orang (39,1%), sangat setuju 27 orang (31%), sangat setuju sekali 13 orang (14,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai menghormati rekan-rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan dan golongan, ataupun latar belakang pendidikan.

**Tabel 4.36**  
**Pegawai mampu berinteraksi dengan yang pegawai lain dikantor**  
**x3p6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2.3	2.3	2.3
tidak setuju	11	12.6	12.6	14.9
Setuju	32	36.8	36.8	51.7
sangat setuju	29	33.3	33.3	85.1
sangat setuju sekali	13	14.9	14.9	100.0
Total	87	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Berdasarkan tabel 4.36 diatas menunjukkan bahwa data yang menyatakan responden sangat tidak setuju 2 orang (2,3%), tidak setuju 11 orang (12,6%),

setuju 32 orang (36.8%), sangat setuju 29 orang (33,3%), dan sangat setuju sekali 13 orang (14.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pegawai mampu berinteraksi dengan yang pegawai lain dikantor

#### 4. Pengujian Validitas dan Realibitas

##### a. Pengujian validitas

Jika validitas lebih besar ( $>$ ) dari 0.30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Dapat dilihat pada tabel *item- total statistics*, yang mana hasil pengolahan digunakan versi 22 dengan memasukan data responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , Y sebagai berikut:

**Tabel 4.37**  
**Uji Validitas  $X_1$  Pengembangan Karir**

<i>Item-Total Statistics</i>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1p1	23.9770	16.813	.526	.806
x1p2	24.0690	17.763	.572	.796
x1p3	23.7816	17.894	.586	.795
x1p4	23.9425	18.032	.498	.807
x1p5	24.1149	18.684	.513	.805
x1p6	23.9540	17.370	.604	.792
x1p7	23.9195	18.400	.554	.800
x1p8	23.8966	18.675	.509	.805

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Dari tabel 4.37 Diatas dapat disimpulkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel pengembangan

karir dapat dinyatakan valid(sah) dikarenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,30 .

**Tabel 4.38**  
**x<sub>2</sub> Motivasi**

*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2p1	17.5747	14.922	.400	.825
x2p2	17.3908	14.380	.548	.795
x2p3	17.4483	14.227	.616	.783
x2p4	17.3448	14.182	.601	.785
x2p5	17.8046	12.113	.631	.779
x2p6	17.6092	11.985	.728	.752

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Pada tabel 4.38 menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) di karenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,30

**Tabel 4.39**  
**x<sub>3</sub> Kompetensi**

*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3p1	16.8161	13.896	.630	.784
x3p2	16.8621	13.330	.641	.781
x3p3	16.9540	14.091	.574	.795
x3p4	17.0805	13.377	.615	.787
x3p5	16.8046	15.415	.444	.820
x3p6	16.8046	14.043	.617	.787

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Pada tabel 4.39 menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) di karenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,30.

**Tabel**  
**4.40 Y Kinerja**  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
yp1	40.0460	36.323	.597	.866
yp2	40.2759	35.272	.650	.863
yp3	40.1379	36.376	.622	.865
yp4	40.0460	36.323	.597	.866
yp5	40.2644	35.639	.635	.864
yp6	40.1264	36.507	.609	.866
yp7	40.0805	36.935	.523	.871
yp8	40.2529	34.959	.617	.865
yp9	40.1379	37.399	.519	.871
yp10	40.1034	37.396	.514	.871
yp11	40.2989	37.165	.486	.873
yp12	40.0805	37.121	.482	.873

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Pada tabel 4.40 menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected item total correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor tiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) di karenakan dari semua nilai koefisien lebih besar 0,30.

#### **b Pengujian Realibitas**

Angket dikatakan reliable jika alpa cronbach  $> 0,60$  dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah reliable 0,60.

**Tabel 4.41**  
**X<sub>1</sub> Pengembangan Karir**  
**Uji reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Dari tabel 4.41 di atas, menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0.795 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.42 X<sub>2</sub> Motivasi**  
**Uji reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Dari tabel 4.42 di atas, menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0.817 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43**  
**X<sub>3</sub> Kompetensi**  
**Uji reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	6

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Dari tabel 4.43 di atas, menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0.821 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.44**  
**Y Kinerja**  
**Uji reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	12

*Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0*

Dari tabel 4.44 di atas, menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0.866 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

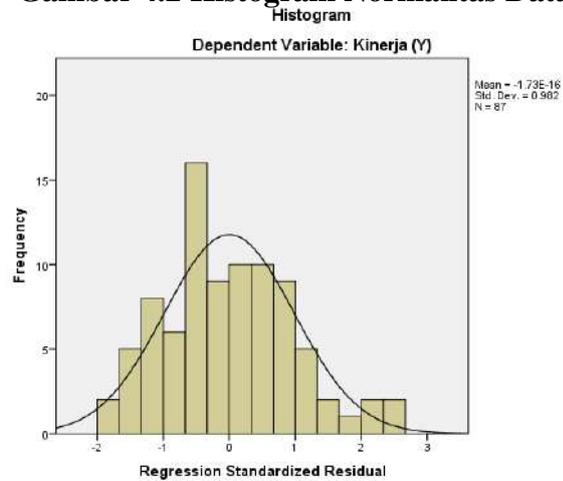
## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

## 1) Uji Histogram

**Gambar 4.2 Histogram Normalitas Data**

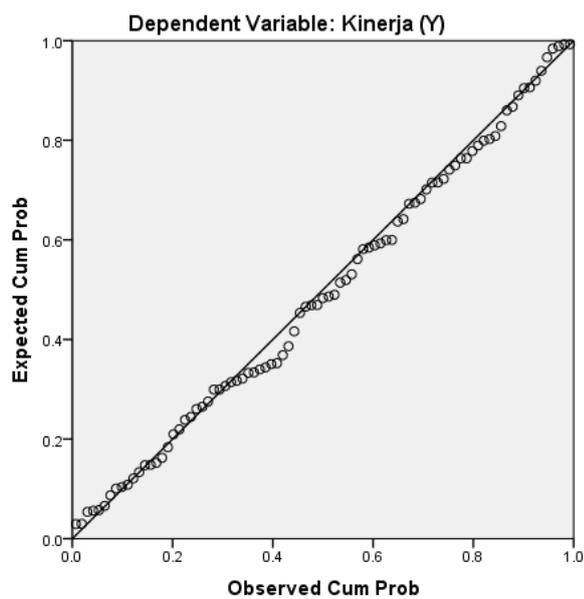
Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas data telah berdistribusi secara normal yang mana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji PP Plot

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.3 diatas untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar pp plot terlihat titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data yang berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data variabel ( $X_1$ ) pengembangan karir, ( $X_2$ ) motivasi, ( $X_3$ ) kompetensi dan Kinerja (Y) terdistribusi secara normal.

### 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha=0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.45**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62315931
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.032
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Hasil tabel 4.45 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai hasil *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian secara keseluruhan dapat

dinyatakan bahwa nilai – nilai observasi data dapat terdistribusi secara normal dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

### b. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* dan *tolerance* untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas korelasi antar variabel dalam penelitian. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.1 maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.46 Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.561	2.358		5.327	.000		
Pengembangan Karir (X1)	.497	.144	.363	3.450	.001	.333	3.006
Motivasi (X2)	.540	.147	.359	3.672	.000	.386	2.594
Kompetensi (X3)	.309	.121	.208	2.548	.013	.553	1.809

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

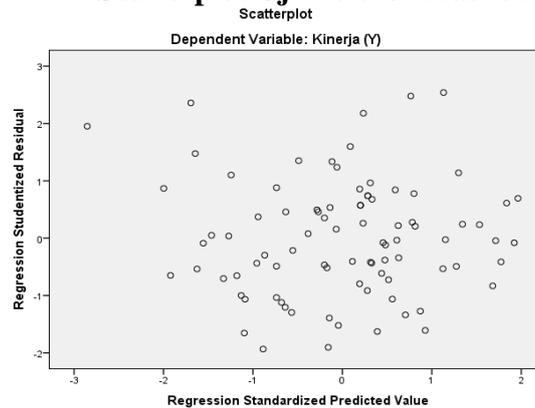
Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat dilihat bahwa angka *variance Inflation Factor* antara lain adalah Pengembangan karir  $3.006 < 10$ , motivasi  $2.594 < 10$ , kompetensi  $1.809 < 10$ . Dan nilai *tolerance* Pengembangan karir  $0.333 > 0.1$ , motivasi  $0.386 > 0.1$ , dan kompetensi  $0.553 > 0.1$  sehingga terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi linear, karena syarat dari uji regresi linear harus tidak boleh adanya heterokedastisitas.

**Gambar 4.4**  
**Scatterplot Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedasitas, dengan perkataan lain variabel – variable yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas. Hasil regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.47**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<sup>1</sup> (Constant)	12.561	2.358		5.327	.000
Pengembangan Karir (X1)	.497	.144	.363	3.450	.001
Motivasi (X2)	.540	.147	.359	3.672	.000
Kompetensi (X3)	.309	.121	.208	2.548	.013

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan hasil tabel 4.47 diatas, dapat diperoleh regresi linear berganda yaitu hasil konstanta dari kinerja pegawai (Y) sebesar 12.561. Nilai regresi dari 0.497, nilai regresi linear berganda motivasi sebesar 0.540, dan nilai regresi linear berganda kompetensi sebesar 0.309.

$$Y = 12,561 + 0,497 X_1 + 0,540 X_2 + 0,309 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel – variabel bebas dianggap nol maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 12,561.
- 2) Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,497
- 3) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,540
- 4) Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,309.

## 7. Uji Hipotesis

### a. uji signifikan simultan (uji F)

Uji signifikan simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkaitnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan cara melihat *level of significant* (=0.05). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H0 di tolak dan Ha diterima. Untuk model *Regression* dengan nilai (F) 62.7% *mean square* 85.3% dan residual dengan *mean* 13.6%

**Tabel 4.48**  
**Uji simultan (F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2560.732	3	853.577	62.755	.000 <sup>b</sup>
Residual	1128.946	83	13.602		
Total	3689.678	86			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.48 diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 62,755 sedangkan  $F_{tabel}$  2,71 yang dapat di lihat pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,000 < 0,05, jadi model regresi dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini secara simultan pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah diterima

#### b. Uji Parsial

Pada uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat kolom signifikan pada masing – masing  $t_{hitung}$ , proses uji t indentik dengan uji F:

**Tabel 4.49**  
**Uji Parsial (uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.561	2.358		5.327	.000
Pengembangan Karir (X1)	.497	.144	.363	3.450	.001
Motivasi (X2)	.540	.147	.359	3.672	.000
Kompetensi (X3)	.309	.121	.208	2.548	.013

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat uji parsial sebagai berikut:

1) Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,450 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,672 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  di tolak yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,548 > t_{tabel} 1,98$  dan signifikan  $0,013 < 0,5$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  di tolak yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecocokan sejumlah variabel bebas yang ada dalam sebuah model persamaan regresi linear berganda secara berbarengan yang mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Nilai koefisien determinasi sendiri beradaa di rentang nol sampai satu.

**Tabel 4.50**  
**Koefisien Determinasi**  
*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.683	3.68806

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

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22.0

Berdasarkan tabel 4.50 diatas menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* 0,683 atau 68,3% yang dapat disebut dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti variabel pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya  $100\% - 68,3\% = 31,7\%$  dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya diluar penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji  $t_{hitung}$  3,450 dengan siginifkasi 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) pada penelitian ini teruji.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai dapat disimpulkan bahwa pentingnya pengembangan karir disetiap pegawai, dengan ditingkatkan pengembangan karir diorganisasi atau instanssi tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar dapat melakukan tugs – tugas pemerintahan dengan sebaik – baiknya dan meningkatkan hasil kinerja dengan baik.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda  $t_{hitung}$  3,672 dan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) pada penelitian ini teruji.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai dapat disimpulkan bahwa pentingnya motivasi di suatu organisasi atau instansi. Jika adanya dorongan motivasi yang kuat yang diberikan kepada pegawai makanya pegawai tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif yang diberikan terhadap pencapaian tujuan, tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat maka akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda  $t_{hitung}$  3,672 dan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) pada penelitian ini teruji.

Dari hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden pegawai dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan di antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji tersebut adanya signifikan tentang tugas, fungsi dan program kerja yang sudah di rencanakan secara eksplisit, kinerja pegawai yang dinilai baik sebagai dari baiknya pengetahuan, keahlian dan sikap.

Pengetahuan yang baik akan dinilai apabila pegawai selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri di kantor, keahlian yang baik akan dinilai apabila pegawai dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dan sikap akan dinilai apabila pegawai menghormati rekan-rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan dan golongan, ataupun latar belakang pendidikannya.

#### **4. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada penelitian ini menunjukkan hasil nilai  $F_{hitung}$  853.577 sedangkan  $F_{tabel}$  2,71 yang artinya probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  , Berdasarkan hasil model regresi dapat dikatakan bahwa penelitian ini pengembangan karir, motivasi , kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka hipotesis penelitian ini H4 (empat) adalah diterima.

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif variabel pengembangan karir terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,497 dan untuk  $t_{hitung}$  3,450 >  $t_{tabel}$  1,98 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama diterima bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,540 dan untuk  $t_{hitung}$  3,672 >  $t_{tabel}$  1,98 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua diterima bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,309, dan untuk  $t_{hitung}$  2,548 >  $t_{tabel}$  1,98 dimana signifikansi 0,013 < 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada instansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan, dengan nilai

$F_{hitung}$  sebesar 62,755 sedangkan  $F_{tabel}$  2,71 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* 0,683 atau 68,3% yang berarti hubungan pengembangan karir, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 68,3% sedangkan sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor – faktor lainnya diluar penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Disarankan bagi pihak instansi dinas pertanian dan perikanan kota Medan pemerintahan agar memperhatikan pengembangan karir di setiap pegawai yaitu dengan memperhatikan perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, peran umpan balik terhadap kinerja. Jika pengembangan karir ditingkatkan dengan baik maka kinerja pegawai juga akan baik, pengembangan karir dapat dilakukan seperti memberikan program diklat atau pelatihan bagi setiap pegawai, untuk meningkatkan pekerjaannya dan mengembangkan kinerjanya sesuai dengan dengan komitmen yang diwujudkan
2. Disarankan bagi pihak dinas pertanian dan perikanan kota Medan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Aspek – aspek motivasi juga yang perlu diperhatikan ialah kebutuhan untuk berpretasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Diperlukan pula kepekaaan untuk membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan selesai sendiri selesai, sehingga tidak hanya melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interkasi antara sesama pegawai.

3. Disarankan bagi pihak dinas pertanian dan perikanan kota Medan untuk meningkatkan kompetensi bagi setiap pegawai, aspek – aspek yang perlu di perhatikan adalah pengetahuan, keahlian dan sikap. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi pegawai khususnya berkaitan pada keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.
4. Disarankan bagi pihak dinas pertanian dan perikanan kota Medan untuk memperhatikan kinerja pegawai dengan memperhatikan aspek - aspek kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan kemandirian. Jika unsur penilaian kinerja menurun, ini akan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi atau instansi. Jika pegawai memiliki kinerja tinggi maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Rahayu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Fahmi. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit : PT. Bumi Aksara
- Imas, Yohny, dan Emron (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan perubahan dalam rangka meringankan kinerja pegawai dan organisasi* Bandung: Penerbit alfabeta
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT RajaGrafindo
- Priyono dan Marnis (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Sadirman (2016) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* Jakarta: Rajawali Press, 2016 cetakan ke-26
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi ke 3 Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno, Edy (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke 7 Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tandiontong Mathius (2016) *Kualitas Audit dan Pengukurannya*. Penerbit Alfabet

Widodo, Suparno Eko. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia* Yogyakarta: Penerbit Pusataka Pelajar

Yusuf (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: Raa Grafindo Persada.

## JURNAL

Afriska Tri (2017) *pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan belinyu kabupaten bangka* diakses dari <https://id.scribd.com/document/392655120/sKRIPSI-FULL-Tri-Afriska-pdf/> pada tanggal 27 maret 2020

Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). *Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of Aeschynanthus species and cultivars*. *Phytochemistry*, 192, 112956.

Pamela & Oloko (2015 ) *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya: A Case Study Of Kenya*. *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rosalia Indah Solo*. Diakses Dari <Http://Eprints.Ums.Ac.Id/57911/1/Naskah%20publikasi.Pdf> Pada Tanggal 4 Agustus 2020

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). *Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan*. *Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU"* VOL, 4(2).

Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). *The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice*. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.

Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). *The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java*. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.