



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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AZWAR ANAS MANURUNG
NPM 1925310885

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AZWAR ANAS MANURUNG
NPM : 1925310885
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEGAWAI
DI DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA
MEDAN :

MEDAN, 15 APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(MADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN

(DR. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(NONI ARDIAN, SE., M.M)



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

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

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : AZWAR ANAS MANURUNG
NPM : 1925310885
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEGAWAI
DI DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA
MEDAN**

MEDAN, 15 APRIL 2021

KETUA


(SUWARNO, SE., MM)

ANGGOTA -1


(DR MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA-II


(NONI ARDIAN, SE., M.M)

ANGGOTA-III


(DRS H.KASIM SIYO., M.Si.Ph.D)

ANGGOTA-IV


(CAHYO PRAMONO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azwar Anas Manurung
NPM : 1925310885
Prodi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KNERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN DAN PERIKANAN KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis sayasendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat 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, 25 Februari 2021

METERAI TEMPEL pernyataan,

C1E48AHF143078180

6000
ENAM RIBU RUPIAH

Azwar Anas Manurung

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : AZWAR ANAS MANURUNG
N. P. M : 1925310885
Tempat/Tgl. Lahir : PADANG PULAU / 03 Pebruari 1988
Alamat : Jalan Saudara No. 52, Medan Kota
No. HP : 085360480485
Nama Orang Tua : ALI UMAR MANURUNG/HANUM SIAGIAN
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 26 Maret 2021 Yang
Membuat Pernyataan



AZWAR ANAS MANURUNG
1925310885

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap

at/Tgl. Lahir

r Pokok Mahasiswa

m Studi

ntrasi

h Kredit yang telah dicapai

r Hp

an ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai

t

: AZWAR ANAS MANURUNG

: PADANG PULAU / 03 Februari 1988

: 1925310885

: Manajemen

: Manajemen SDM

: 141 SKS, IPK 3.46

: 085360480485

:

Judul

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RELIANCE FINANCE INDONESIA

: Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor I,

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

Medan, 27 Februari 2021

Pemohon,

(Azwar Anas Manurung)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Noni Ardian, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK ADA PERBAIKAN NILAI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azwar Anas Manurung
NPM : 1925310885
Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tidak ada perbaikan nilai sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Februari 2021

METERAI
TEMPEL
23EB6AHF143078175
6000
TUAS RIBURUPIAH
Azwar Anas Manurung

pernyataan,


YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : AZWAR ANAS MANURUNG
 NPM : 1925310885
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
06 Januari 2021	ACC SEMINAR PROPOSAL	Disetujui
19 Februari 2021	Perbaiki penulisan jika menggunakan kata depan. Penulisan judul yang menggunakan kata sambung cukup huruf kecil (tidak huruf besar di awal). Penulisan nama instansi harus huruf besar di awal.	Revisi
23 Februari 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui

Medan, 17 Juni 2021
Dosen Pembimbing,

Noni Ardian, SE., MM



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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AZWAR ANAS MANURUNG
 NPM : 1925310885
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
12 Januari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
15 Februari 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 17 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



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: 3908/PERP/BP/2021

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

: AZWAR ANAS MANURUNG

: 1925310885

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 26 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Maret 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

Halaman : 01

Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AZWAR ANAS MANURUNG
Tempat/Tgl. Lahir : Padang Pulau / 3 Pebruari 1988
Nama Orang Tua : ALI UMAR MANURUNG
N. P. M : 1925310885
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085360480485
Alamat : Jalan Saudara No. 52, Medan Kota

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Pengembangan Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai di 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 indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazah 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 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 pe dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatan 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
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



AZWAR ANAS MANURUNG
1925310885

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai 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.

Ka.LPMU

Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

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

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/24/2021 8:38:27 AM

Analyzed document: **AZWAR ANAS MANURUNG_1925310885_MANAJEMEN.docx** Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License04

Comparison Preset: **Rewrite** Detected language:

Check type: **Internet Check**



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:

This figure is a 3D donut chart representing the distribution of document analysis results. The chart is divided into three segments: a large green segment for 'Original' (64.00%), a red segment for 'Plagiarism' (36.00%), and a very thin blue segment for 'Referenced' (0.00%). The chart is positioned in the center of the page, below the 'Relation chart' label and above the 'Distribution graph' label. The overall interface includes a browser window with multiple tabs, a taskbar with various application icons, and a system tray showing the time as 8:08 AM on 2/27/2021.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Adapun permasalahan didalam penelitian ini yakni 1) Pegawai dalam pencapaian kinerja dan realisasinya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. 2) Pegawai belum mendapatkan pelatihan yang guna mendukung kinerja pegawai dalam pengembangan karir. 3) Pegawai belum mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dan prestasi kerja pegawai dan Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensinya dan latar belakang pendidikannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan sampel sebanyak 87 responden penelitian dan analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan: pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan, pengembangan karir, motivasi dan kompetensi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Human resources are one of the most vital elements for government organizations or agencies. The problems in this study are 1) Employees are at risk of performance and the realization is not in accordance with the targets set. 2) Employees have not received training that supports employee performance in career development. 3) Employees have not received an award in accordance with the performance and work performance of the employee and the assigned employee is not in accordance with their competence and educational background. This study uses a quantitative quantitative research approach. With a sample of 87 research respondents and data analysis using regression analysis. The results showed: career development partially has a positive and significant effect partially positive and significant impact on the performance of employees in the Medan City Agriculture and Fisheries Service, motivation partially has a positive and significant effect on employee performance in the Medan City Agriculture and Fisheries Agency, partial competence has a positive and significant effect on the performance of employees at the Medan City Agriculture and Fisheries Office, career development, motivation and competence simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in the Medan City Agriculture and Fisheries Office.

Keywords: Career Development, Competence, Motivation, Performance

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pegawai di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan.** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan, SE.,MM, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr Bambang Widjanarko, S.E.,M.M, Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak DR Muhammad Toyib Daulay, SE.,M.M, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Noni Ardian, SE.,MM, Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, Selaku Dosen PA yang telah memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis

7. Seluruh dosen Pengajar dan Staf Akademis yang ada di lingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Kepada Alm orang tua, kakak serta adikku, Saya ucapkan banyak terima kasih sebesarnya yang senantiasa memberikan nasehat, doa,serta dukungan materil sehinga penulis dapat menyelesaikan pembuatan Skripsi ini.
10. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan REG II LB di “Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan” serta semua pihak yang tidak disebut namanya yang telah berkenan memberikan bantuan doa dan dorongan berupa moral maupun material.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, 15 APRIL 2021

Azwar Anas Manurung
NPM 1925310885

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	12
1. Identifikasi Masalah	12
2. Batasan Masalah.....	13
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
1. Tujuan Penelitian	14
2. Manfaat Penelitian	15
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	17
1. Kinerja	17
a. Pengertian Kinerja	17
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
d. Penilaian Kinerja	18
e. Indikator-Indikator Kinerja	20
2. Pengembangan Karir	21
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	21
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	21
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	23
d. Indikator-Indikator Pengembangan Karir.....	24

3. Motivasi Kerja.....	25
a. Pengertian Motivasi	25
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	26
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	27
d. Indikator-Indikator Motivasi	27
4. Kompetensi.....	28
a. Pengertian Kompetensi	28
b. Tujuan dan Manfaat Kompetensi.....	29
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	29
d. Indikator Kompetensi	30
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
1. Lokasi Penelitian	40
2. Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
D. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Quisiner atau Angket.....	43
2. Dokumentasi.....	44
E. Jenis dan Sumber Data.....	44
1. Data Primer.....	44
2. Data Sekunder	44
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	44
1. Definisi Operasional.....	44
2. Pengukuran Variabel	45
G. Tehnik Pengumpulan Data	48
1. Kuisisioner	48
2. Metode Wawancara	48
3. Observasi	48
H. Tehnik Analisis Data	49
1. Uji Kualitas Data	49
2. Uji Asumsi Klasik	49
3. Model Analisis Data Penelitian	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan	56
1. Karakteristik Koresponden.....	56
2. Analisis Deskriptif	58
3. Asumsi Klasik	61
4. Hasil Regresi Model Penelitian.....	69
5. Uji Hipotesis Model Penellitian	73
6. Pembahasan.....	74

BAB V KE SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA	79
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

1.1. Hasil Penilaian Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan Tahun 2017 Dan 2019	3
1.2. Data Kepangkatan Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Beserta Pangkat dan Golongan	5
1.3 Pendidikan dan Pelatihan Yang Dilaksanakan.....	6
1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Pegawai Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan.....	8
1.5 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan 2019.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	31
3.1 Skedul Proses Penelitian	41
3.2 Jumlah Populasi di kantor Dinas Pertanian dan Perikanan.....	42
3.3 Jumlah Sampel di kantor Dinas Pertanian dan Perikanan.....	43
3.4 Defenisi Operasional Variabel	45
3.5 Skala Penilaian Likert	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	59
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	59
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	60
4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	61
4.7 Uji Kolmogorov Smirnov	63
4.8 Statistik Kolinearitas Regresi Penelitian	65
4.9 Uji Glejser Regresi Penelitian	67
4.10 Hasil Statistik Uji Durbin Watson	69
4.11 Koefisien Determinasi Model Penelitian	70
4.12 ANOVA Model Penelitian.....	71
4.13 Koefisien Regresi Model Penelitian.....	72
4.14 Hasil Uji t.....	73

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Konseptual	38
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.3	Grafik Histogram	64
4.4	Uji Heterokedastisitas Model Penelitian	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk implementasi 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 suatu 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 harus 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

Unsur kinerja yang dinilai	Penilaian			Keterangan
	Nilai Angka			
	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	
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 kekantor. 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 untuk intergritas yang masih rendah, ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang dinilai kurang maksimal. Hal yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan pengembangan karir mereka.

Oleh karena itu sudah selayaknya jika setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya dimasa depan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif dan sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing-pesaing yang lebih kompeten dimana persaingan saat ini sangat ketat dimasyarakat.

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

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

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

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 seimbangnya 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 PNS tahun 2020 adalah PNS yang mempunyai pangkat golongan III c, yaitu 33 orang dan PNS yang mempunyai pangkat golongan III d yaitu 29 orang dan PNS 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 PNS 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 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dinas pertanian dan perikanan kota Medan. Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai.

Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu, berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya 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 untuk bila menaikan golongan kepangkatan kerja.

Saat ini ditahun 2020 diklat ditiadakan untuk sementara waktu yang akan dikarenakan pandemik covid 19 yang sangat berdampak pada kinerja pegawai untuk meningkatkan prestasi 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					
		Setuju	Persen (%)	Tidak Setuju	Persen (%)	Total Responden	Total
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 berpretasi, 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 Pertanian		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
10		Total Jumlah	122

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 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 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,

maksud 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 Armstrong (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 karier 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 profesional.
- 4) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
- 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, relative 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.

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	Hasil Penelitian
			X	Y	Analisis	
1	Ita Rifiani Permatasari (2006) http://ejournal.unika.ac.id	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) http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id	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) http://studendjournal.petra.ac.id	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) http://ejournal.urni.ac.id	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) http://ejournal.undiksha.ac.id	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 Againsts Employee's Performance</i>	<i>X1 (Motivation carrer) X2 (Career Development)</i>	<i>Perfomance</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Motivation affects employee perfomance Carrer deveploment affects employee performance</i>
7.	Pamela Akinyi Omollo (2013) http://dx.doi.org	<i>Effect of Motivation on Employees Performance</i>	<i>Motivation</i>	<i>Perfomance employee</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>Motivation has a positive effect on employee performance</i>
8.	Masood Asim https://tinyurl.com/rs8rzxx	<i>Impact of Motivation on Employee</i>	<i>Motivation</i>	<i>Perfomance employee</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Management finds different ways to motivating the</i>

	(2013)	<i>Perfomance with Effect of Training: Spesific to Education Sector of Pakistan</i>				<i>employee for echancing 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 (X1) 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 (X2) 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 (X3) 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 penegetahuan 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 (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

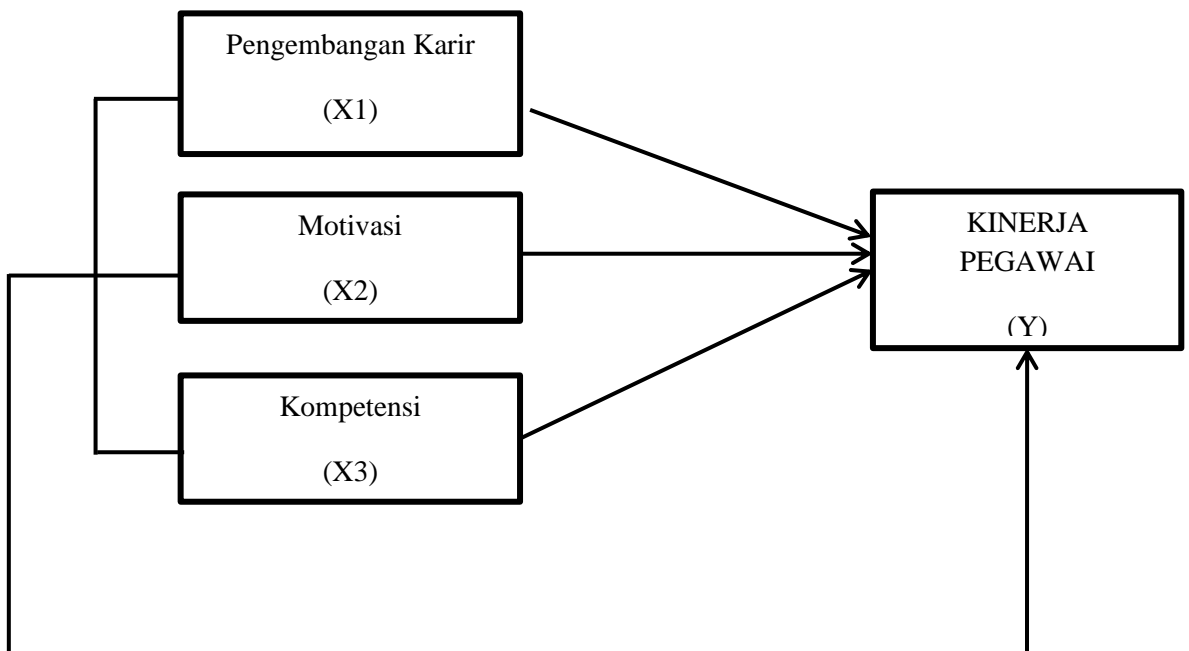
Meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Harapan dapat meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi sehingga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

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 di olah 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. Diduga pengembangan karir, motivasi dan kompetensi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
2. Diduga 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. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
4. Diduga 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. Objek penelitian dilakukan pada kantor pegawai di instansi di dinas pertanian dan perikanan kota medan mengenai pengaruh Pengembangan karir, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk bentuk penyajian hasil penelitian dalam berbentuk angka- angka dan analisis statistik (Sugiyono 2016:28). Jadi penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada kantor pegawai di di dinas pertanian dan perikanan kota medan yang beralamat Jl. kramat indah no 4 selambo medan amplas. Penelitian ini dilakukan dikantor di dinas pertanian dan perikanan kota medan yang dilaksanakan pada bulan oktober sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Kegiatan	Bulan																							
	Okt				Jan				Feb				Mar				Agust				Sept			
	1	2	3		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Proposal																								
Pengajuan Proposal																								
Perbaikan Proposal																								
Seminar Proposal																								

Sumber: data diolah peneliti 2020

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi untuk penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di dinas pertanian dan perikanan kota medan sebanyak 122 orang. Dibawah ini jumlah populasi penelitian di dinas pertanian dan perikanan kota medan adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.2.
Jumlah Populasi di kantor Dinas Pertanian dan Perikanan

No	Jabatan	Jumlah
1	Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura	16
2	Bidang Keswan, Kesmavet dan Peternakan	8
3	Bidang Perikanan Tangkap	12
4	Bidang Perikanan Budidaya	15
5	Bidang Daya Saing Hasil Pertanian	10
6	Skretariat	15
7	UPTD	18
8	Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura	28
Total		122

Sumber: Internal Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Medan 2020

1. 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 penulis 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) didinas pertanian dan perikanan kota medan yang berjumlah 87 orang.

Tabel. 3.3 Jumlah Sampel di kantor Dinas Pertanian dan Perikanan

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
Total		87

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 penulis bukan orang lain, dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.
2. **Data Sekunder:** Merupakan data yang sudah dikutip oleh penulis 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, atendent. Dalam bahasa Indonesia serung 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

VARIABEL	INDIKATOR	DESKRIPSI	SKALA
<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.</p> <p>(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 terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan</p> <p>(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 kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki terhadap orang lain.</p>	Likert
<p>Kompetensi (X3)</p>	<p>1. Pengetahuan</p>	<p>1. Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar</p>	Likert

<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>2. Keahlian 3. Sikap (Emron 2018:139)</p>	<p>secara formal dan dari pelatihan – pelatihan atau kursus – kursus terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya 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. 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>	
<p>Kinerja (Y) Kinerja merupakan 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 Priansa (2017: 48)</p>	<p>1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama Priansa (2017: 48)</p>	<p>1. Berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. 2. Berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas – tugas yang ada diperusahaan. 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. 4. Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian</p>	<p>Likert</p>

		fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab 5. Berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi 6. Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain.	
--	--	---	--

Sumber data : data diolah penulis (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 3.4 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: 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 konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60.

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

- 1) Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pernyataan *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 data dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dimasukkan 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 distribusi 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 Ghozali (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 heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 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 Ghazali (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*)

α : Kostanta

β : Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 : Pengembangan Karier (*Independent Variabel*)

X2 : Motivasi (*Independent Variabel*)

X3 : Kompetensi (*Independent Variabel*)

ϵ : standart error (tingkat kesalahan) = 5%

b. Koefisien Determinasi Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Kelemahan mendasar penggunaan R² adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap satu tambahan variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² karena nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila salah satu

variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataannya, nilai *adjusted R2* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika nilai Adjusted R2 negatif, maka nilai *adjusted R2* 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:

H₀: $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₀: $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini diperlukan adanya karakteristik responden. Hal ini digunakan untuk mengetahui gambaran profil responden yang menjadi sumber data didalam penelitian. Adapun karakteristik responden pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yakni :

- a. Jenis Kelamin
- b. Pendidikan Terakhir

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

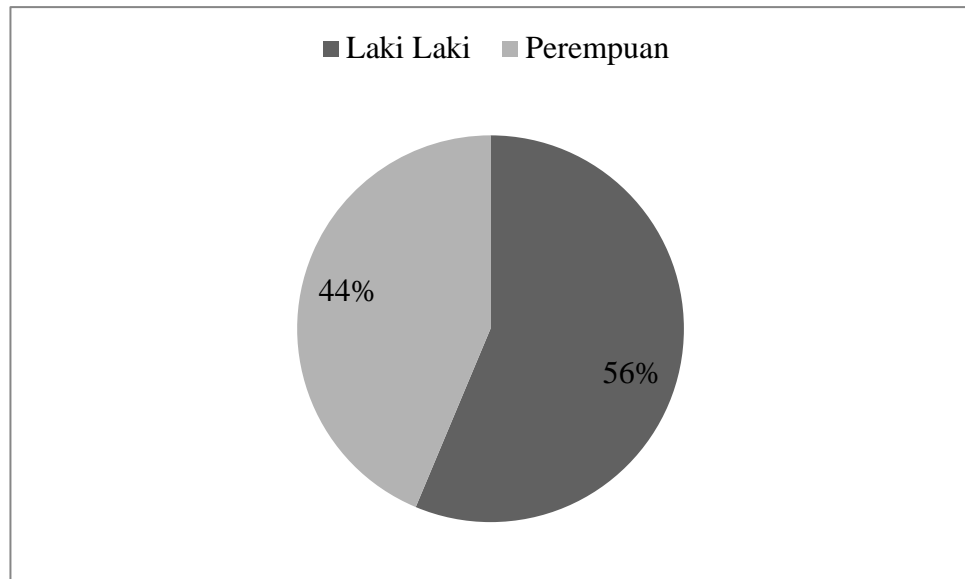
Adapun karakteristik responden dalam penelitian pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yakni :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki Laki	49
Perempuan	38

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yakni Laki laki berjumlah 49 orang responden dan perempuan berjumlah 38 orang responden. Adapun persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada Gambar 4.1.



Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

Gambar 4.1 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

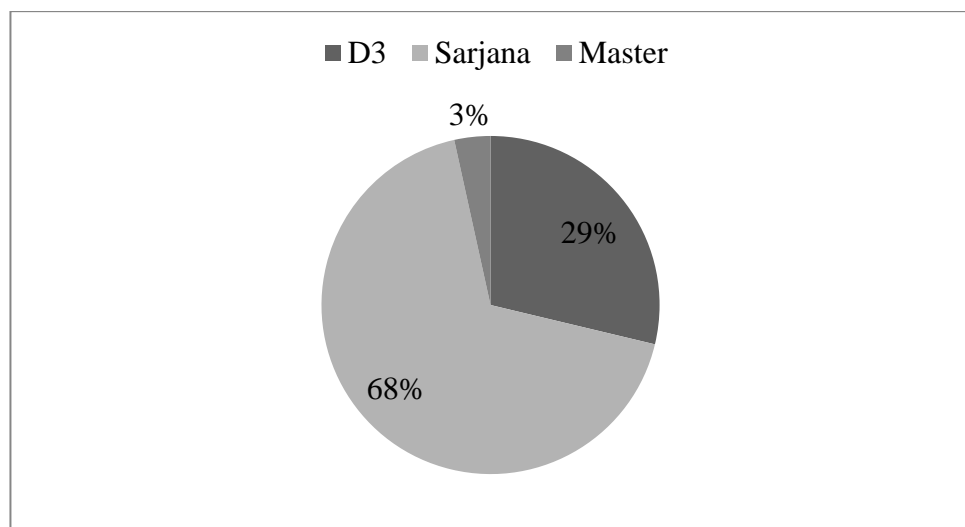
Adapun karakteristik responden dalam penelitian pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan yakni :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah
D3	25
Sarjana	59
Master	3

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yakni responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 berjumlah 25 orang, responden yang memiliki pendidikan terakhir sarjana yakni berjumlah 59 orang dan responden yang memiliki pendidikan terakhir master berjumlah 3 orang. Adapun persentase karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Gambar 4.2.



Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

Gambar 4.2 Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

B. Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden terhadap salah satu variable yakni variabel pengembangan karir pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir

STS		TS		S		SS		SSS		Mean	Ket
F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase		
1	1%	10	11%	17	20%	53	61%	6	7%	3,61	Baik
2	2%	7	8%	22	25%	50	57%	6	7%	3,59	Baik
1	1%	8	9%	18	21%	49	56%	11	13%	3,70	Baik
0	0%	9	10%	19	22%	52	60%	7	8%	3,66	Baik
1	1%	8	9%	20	23%	42	48%	16	18%	3,74	Baik
1	1%	3	3%	21	24%	39	45%	23	26%	3,92	Baik
1	1%	8	9%	22	25%	38	44%	18	21%	3,74	Baik
2	2%	6	7%	13	15%	36	41%	30	34%	3,99	Baik

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden terhadap salah satu variable yakni variabel motivasi pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

STS		TS		S		SS		SSS		Mean	Ket
F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase		
1	1%	4	5%	14	16%	38	44%	30	34%	4,06	Baik
0	0%	7	8%	11	13%	62	71%	7	8%	3,79	Baik
0	0%	9	10%	11	13%	51	59%	16	18%	3,85	Baik
1	1%	8	9%	9	10%	62	71%	7	8%	3,76	Baik
0	0%	12	14%	10	11%	47	54%	18	21%	3,82	Baik

0	0%	3	3%	16	18%	33	38%	35	40%	4,15	Baik
---	----	---	----	----	-----	----	-----	----	-----	------	------

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden terhadap salah satu variable yakni variabel kompetensi pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

STS		TS		S		SS		SSS		Mean	Ket
F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase		
2	2%	9	10%	37	43%	31	36%	8	9%	3,39	Baik
0	0%	8	9%	12	14%	51	59%	16	18%	3,86	Baik
1	1%	5	6%	15	17%	50	57%	16	18%	3,86	Baik
1	1%	10	11%	40	46%	31	36%	5	6%	3,33	Baik
0	0%	7	8%	11	13%	54	62%	15	17%	3,89	Baik
0	0%	5	6%	12	14%	40	46%	30	34%	4,09	Baik

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan jawaban responden terhadap salah satu variable yakni variabel kinerja pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

STS		TS		S		SS		SSS		Mean	Ket
F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase	F	Persentase		
0	0%	12	14%	13	15%	49	56%	13	15%	3,72	Baik
10	11%	35	40%	20	23%	15	17%	7	8%	2,70	Kurang
0	0%	9	10%	12	14%	51	59%	15	17%	3,83	Baik
0	0%	12	14%	13	15%	54	62%	8	9%	3,67	Baik
0	0%	10	11%	16	18%	49	56%	12	14%	3,72	Baik
10	11%	33	38%	20	23%	14	16%	10	11%	2,78	Kurang
0	0%	10	11%	11	13%	51	59%	15	17%	3,82	Baik
0	0%	14	16%	11	13%	51	59%	11	13%	3,68	Baik
0	0%	8	9%	18	21%	49	56%	12	14%	3,75	Baik
0	0%	4	5%	16	18%	43	49%	24	28%	4,00	Baik
0	0%	10	11%	16	18%	50	57%	11	13%	3,71	Baik
0	0%	4	5%	17	20%	43	49%	23	26%	3,98	Baik

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

C. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik didalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten Dalam penelitian ini, asumsi klasik yang digunakan adalah:

- a. Uji normalitas
- b. Uji multikolinearitas

- c. Uji heterokedastisitas
- d. Uji autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila residual berdistribusi normal, hasil prediksi dalam model regresi akan menghasilkan model yang mendekati keadaan sebenarnya, dan sebaliknya. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang lebih akurat dalam menilai normalitas sebaran data. Uji normalitas juga akan didukung dengan menggunakan grafik Q-Q Plot yang menggambarkan hubungan grafik antara nilai prediksi dan nilai sebenarnya.

Dasar pengambilan keputusan pada *Kolmogorov-Smirnov* yakni:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan pada grafik yakni:

- a. Sebaran yang mendekati garis diagonal menunjukkan sebaran data berdistribusi normal.
- b. Sebaran yang menjauhi garis diagonal menunjukkan sebaran data tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas residual pada model penelitian dirangkum dalam Tabel 4.7.

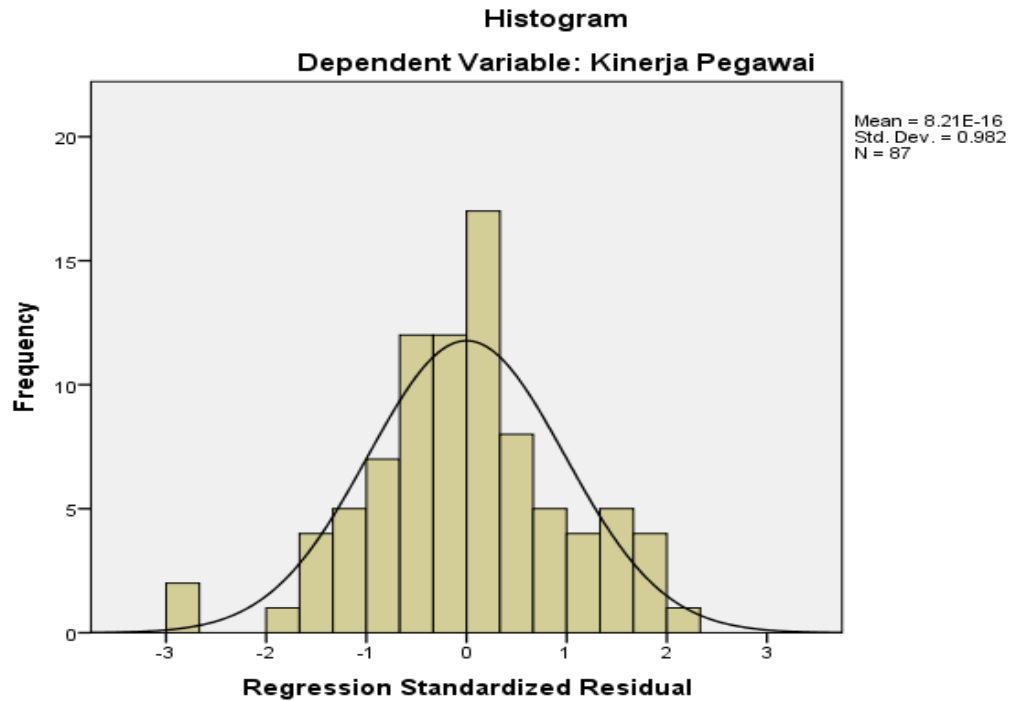
Tabel 4.7 Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18232310
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.050
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Tabel 4.7 memberikan informasi bahwa nilai signifikansi dari pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogoriv-Smirnov adalah 0,200. Nilai signifikansi Kolmogoriv-Smirnov $> 0,05$ yang mengindikasikan bahwa sebaran residual data penelitian berdistribusi normal. Kemudian didalam penelitian ini disertakan sebaran histogram residual yang dirangkum dalam Gambar 4.3.

Gambar 4.3 Grafik Histogram



Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa histogram dari residual data mengikuti pola sebaran distribusi normal yang semakin mendukung sebaran normalitas data residual model penelitian. Dengan hasil pengujian normalitas maka dapat dikatakan bahwa normalitas data telah terpenuhi. Data residual model berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat

atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Korelasi yang kuat tersebut dikhawatirkan akan membuat prediksi model menjadi bias. Variabel bebas yang memiliki kolinearitas kuat menimbulkan persepsi bahwa antar variabel bebas saling mempengaruhi, atau bahkan sebenarnya dua variabel bebas tersebut adalah satu hal yang sama dengan dua persepsi yang berbeda. Oleh karena itu, model prediksi yang baik harus memastikan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam variabel bebas.

Pengujian multikolinearitas didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (*VIF*). Nilai *VIF* yang dapat diterima adalah $< 5,0$ atau nilai toleransi korelasi $> 0,2$ dengan kategori multikolinearitas ringan. Semakin rendah nilai *VIF* semakin tidak terlihat gejala kolinearitas antar variabel bebas tersebut. Hasil regresi pada model penelitian menunjukkan nilai *VIF* yang dirangkum dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Statistik Kolinearitas Regresi Penelitian

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	.335	2.981
	Motivasi	.228	4.395
	Kompetensi	.210	4.765

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Tabel 4.8 memberikan informasi bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel bebas penelitian dengan nilai VIF $< 5,0$ dan nilai toleransi korelasi $> 0,2$ dengan kategori multikolinearitas ringan pada masing-masing variabel bebas. Dengan demikian, tidak terjadi keterkaitan yang kuat antara variabel pengembangan karir, motivasi dan kompetensi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kondisi heterokedastisitas terjadi apabila varian dari residual data tidak konstan dan membentuk pola tertentu. Apabila residual tidak konstan, model regresi yang diperoleh akan menghasilkan bias dalam memprediksi variabel terikat.

Didalam penelitian ini, pengujian heterokedastisitas residual dilakukan dengan menggunakan metode statistik uji Glejser dan grafik. Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual regresi. Diharapkan tidak ada variabel bebas yang signifikan dalam memprediksi nilai absolut residual tersebut. Jika ada variabel yang signifikan mengindikasikan masalah heterokedastisitas residual data. Adapun pengambilan keputusan dalam uji glejser yakni:

- a. Apabila nilai signifikansi Sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai signifikansi Sig. $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

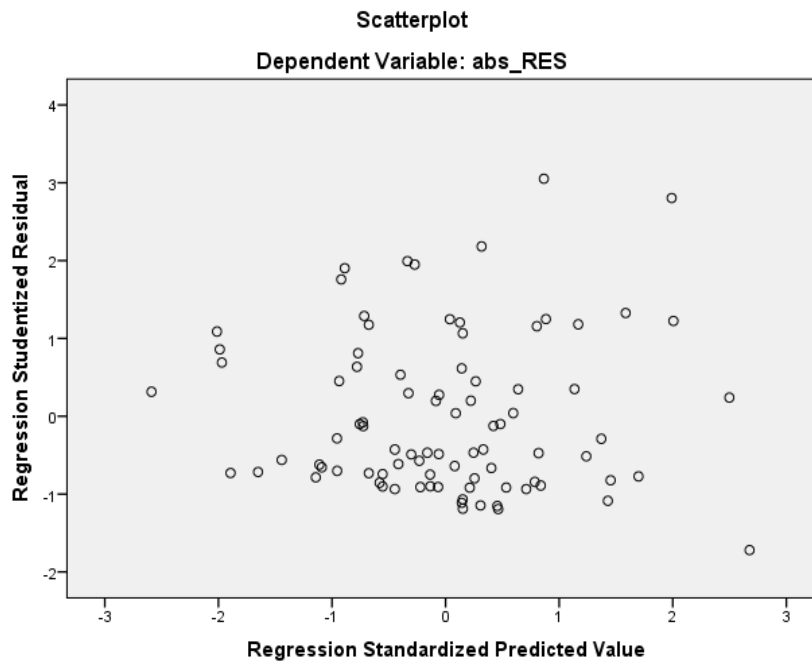
Hasil pengujian asumsi heterokedastisitas data dirangkum dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Glejser Regresi Penelitian

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.930	.355
	Pengembangan Karir	-2.110	.038
	Motivasi	1.285	.202
	Kompetensi	.750	.455

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Tabel 4.9 mengindikasikan bahwa melalui uji Glejser tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada variabel motivasi dan kompetensi. Namun pengembangan karir mengalami masalah heterokedastisitas. Namun jika dilihat berdasarkan Gambar bahwa penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas. Residual bersifat homoskedastisitas yang mengindikasikan bahwa varian dari residual cenderung konstan dan tidak terpengaruh pola tertentu.



Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Model Penelitian

Gambar 4.4 mendukung hasil uji Glejser yang mengindikasikan bahwa sebaran residual data bersifat homokedastisitas. Pada Gambar 4.4 terlihat bahwa sebaran data residual menyebar secara merata. Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi didalam penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode

sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi. Alat uji yang digunakan adalah Durbin-Watson. Hasil statistik uji Durbin-Watson disajikan dalam Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Statistik Uji Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.828	.822	3.23932	1.851
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Nilai di antara DU dan 4-DU mengindikasikan tidak terdapat masalah autokorelasi. Nilai DL dan DU pada 87 sampel dan 3 variabel bebas adalah masing-masing 1,5808 dan 1,7232. Dengan demikian, angka Durbin-Watson yang diharapkan berkisar antara 1,7232 sampai dengan 2,2768. Hasil regresi penelitian menunjukkan statistik Durbin-Watson sebesar 1,851. Nilai ini berada pada angka aman. Dengan demikian, secara statistik tidak terdapat masalah autokorelasi dalam data dan model penelitian.

D. Hasil Regresi Model Penelitian

Asumsi klasik model regresi telah terpenuhi dengan tidak ada kendala. Hal ini mengindikasikan bahwa model prediksi model sudah memenuhi kriteria BLUE (*best, linear, unbiased estimate*). Prediksi model sudah mendekati keadaan

sebenarnya. Hasil regresi dari model dengan melihat kontribusi prediksi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat melalui nilai koefisien determinasi *adjusted R-square*, signifikansi prediksi secara serempak melalui *F-test* pada ANOVA, serta besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap terikat melalui koefisien regresi

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Model Penelitian

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.828	.822	3.23932	1.851
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Tabel 4.11 memberikan informasi tentang kemampuan prediksi model penelitian pada model Penelitian. Nilai *adjusted R-square* pada Model Penelitian mengindikasikan bahwa variabel bebas pengembangan karir, kompetensi dan motivasi mampu menjelaskan 82,2 % variansi data pada variabel terikat kinerja pegawai. Selebihnya, sebanyak 17,8% variansi data pada kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Tabel 4.12 ANOVA Model Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4199.017	3	1399.672	133.388	.000 ^b
	Residual	870.938	83	10.493		
	Total	5069.954	86			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi						

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Tabel 4.12 memberikan informasi bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompetensi, pengembangan karir dan motivasi mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai. Keputusan ini diperoleh berdasarkan nilai F -hitung yang lebih besar daripada F -tabel, atau melalui nilai signifikansi F -test yang lebih kecil dari 0,05 (Sig F = 0,000). Dengan demikian variabel bebas kompetensi, pengembangan karir dan motivasi adalah benar bersifat sebagai prediktor untuk kinerja pegawai.

Tabel 4.13 Koefisien Regresi Model Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.584	2.173	
	Pengembangan Karir	.228	.110	.162
	Motivasi	1.126	.187	.573
	Kompetensi	.427	.191	.222

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2021

Tabel 4.13 merangkum koefisien regresi untuk Model Penelitian. Berdasarkan Tabel 4.13, model persamaan regresi untuk Model Penelitian dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 0.584 + 0,228 X_1 + 1.126 X_2 + 0.427 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mengindikasikan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh bebas serta variabel lain di luar penelitian. Dalam model tersebut, dapat dinyatakan bahwa:

1. B (0.584) atau constant disebut juga sebagai intercept (a). Artinya adalah jika karyawan tidak memiliki pengembangan karir, motivasi dan kompetensi atau nilainya 0 maka kinerja pegawai adalah 0.584.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir adalah 0.228, artinya jika nilai pengembangan karir berubah satu satuan, maka kinerja pegawai akan

berubah sebesar 0.228. Tanda nilai positif pada regresi tersebut menandakan hubungan yang searah antara pengembangan karir dan kinerja pegawai. Artinya apabila pengembangan karir meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

3. Nilai koefisien regresi motivasi adalah 1.126, artinya jika nilai motivasi berubah satu satuan, maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 1.126. Tanda nilai positif pada regresi tersebut menandakan hubungan yang searah antara motivasi dan kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0.427, artinya jika nilai kompetensi berubah satu satuan, maka kinerja pegawai akan berubah sebesar 0.427. Tanda nilai positif pada regresi tersebut menandakan hubungan yang searah antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

E. Uji Hipotesis Model Penelitian

Tabel 4.14 menunjukkan tabel hasil uji T dengan menggunakan software SPSS.

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Variabel	Sig	Syarat	Kesimpulan
Pengembangan Karir	.042	0,05	H1 Diterima
Motivasi	.000	0,05	H1 Diterima
Kompetensi	.028	0,05	H1 Diterima

Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
4. Pengembangan karir, motivasi dan kompetensi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

F. Pembahasan

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Yusuf (2015:177) yang 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. Sehingga dinas pertanian dan

perikanan kota Medan perlu untuk memperhatikan pengembangan karir pegawainya agar kinerjanya semakin baik.

2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

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.

3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 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.

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

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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.
4. Pengembangan karir, motivasi dan kompetensi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan.

B. SARAN

Adapun saran didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Meninjau hasil penelitian yang menunjukkan peningkatan kinerja pegawai di dinas pertanian dan perikanan kota Medan dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi dan kompetensi. Sehingga hal ini perlu menjadi perhatian bidang SDM. Pertama memperhatikan jenjang karir karyawan dengan baik dan terstandarisasi agar karyawan terus melakukan

peningkatan terhadap kinerjanya. Selain itu, penyeleksian pegawai juga perlu untuk memperhatikan kompetensi agar mendapatkan karyawan dengan kinerja terbaik.

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
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 10(2), 177-194.
- 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
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). *Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia*. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Priyono dan Marnis (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). *Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement*. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.

- 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.
- Sutrisno, Edy (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke 7 Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet
- Sudarmanto (2015) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi ke 3 Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- 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.