



**ANALISIS EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
CAMAT BINJAI BARAT KOTA BINJAI PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**NIRA MARIZA NASUTION**  
1515310459

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NIRA MARIZA NASUTION  
NPM : 1515310459  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
CAMAT BINJAI BARAT KOTA BINJAI PROVINSI  
SUMATERA UTARA

MEDAN, MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



DEKAN  
(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kr)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)



**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 UJIAN**

NAMA : NIRA MARIZA NASUTION  
NPM : 1515310459  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
CAMAT BINJAI BARAT KOTA BINJAI PROVINSI  
SUMATERA UTARA

MEDAN, MEI 2021

KETUA

(RAMADHAN HARAHAAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)

ANGGOTA - III

(SAIMARA A.M. SEBAYANG, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(RORO RIAWAGUSTIN, S.SoS., M.SP)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NIRA MARIZA NASUTION  
NPM : 1515310459  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS  
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN, PERLINDUNGAN ANAK  
DAN MASYARAKAT KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, 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, Mei 2021



(Nira Mariza Nasution)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nira Mariza Nasution  
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 03 Februari 1985  
NPM : 1515310459  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Manggis Kel. Limau Sundai Kec. Binjai Barat

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021

Yang membuat pernyataan



(Nira Mariza Nasution)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MIRA MARIZA NASUTION  
 Tempat/Tgl. Lahir : binjai / 02 Februari 1985  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310459  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.59  
 Nomor Hp : 081296614059  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Analisis Evaluasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

catatan : Yang Tidak Perlu



  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 03 Agustus 2019

Pemohon,

  
 ( Nira Mariza Nasution )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
 ( Rizal Ahmad, SE., MSt )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

  
 ( Indah Sari, SS., M.Hum )

No. Dokumen: FM-UPBM-18/02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



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

Jln. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 30106060 PO BOX 1099 Medan.

Email : admin\_fa@unpab.panca Budi.org

http://www.panca Budi.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Indah Sari S.S., M. Hum  
 Nama Mahasiswa : NIRA RAKHITA NASUTION  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1516210459  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : ANALISIS EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
 KEPERUSAHAAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMBRI BINJAI BARAT  
 KOTA BINJAI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/7/2020	Sistematisa Bab 1 - V		
16/7/2020	Revisi		
18/7/2020	Revisi abstrak		
21/7/2020	Tanda tangan persetujuan exdang meja hijau		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan  
  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Indah Sari, S.S., M.Hum



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

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : NIRA MARIZA NASUTION  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1515310459  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : ANALISIS EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
 KEPUNSAH KERJA PEGAWAI KANTOR CAMLAT BINJAI BARAT KOTA  
 BINJAI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Pada Penilaian responden di setiap indikator Variable dibuat tabel mean.		
	Pada Pembahasan di Bab IV mengkritik mekanisme dari Bab III		
	Acc Sidakms MHT DPR 23/5 ✓		

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan  
 A-N



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si

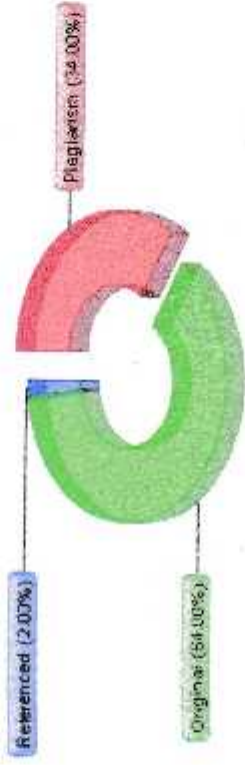


### Plagiarism Detector v. 1731 - Originality Report 29/07/2020 11.35.59

Analyzed document: NIRA MARIZA NASUTION\_1515310459\_MANAJEMEN.docx (Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi)  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Revision chart



Distribution graph

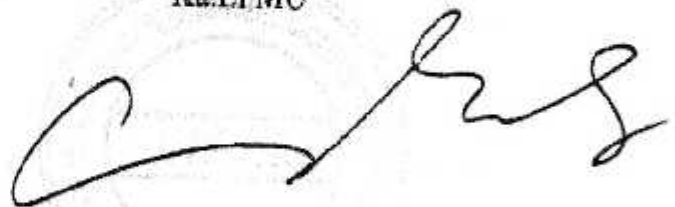
## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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



Cahyo Pramono, SE.,MM



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2718/PERP/BP/2020**

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

: NIRA MARIZA NASUTION  
: 1515310459  
Semester : Akhir  
s : SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku.  
s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Agustus 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



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

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah ini :

Nama : NIRA MARIZA NASUTION  
N. P. M : 1515310459  
Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 03 Februari 1985  
Alamat : Jl. Manggis Lk. I Kel. Limau Sundai  
No. HP : 081296614059  
Nama Orang Tua : NIRWANSYAH (ALM)/SURIATI TANJUNG  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Analisis Evaluasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara

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, 27 Agustus 2020



NIRA MARIZA NASUTION  
1515310459

Acc Mid lux  
9/10/2021

Acc  
Mid lux  
9/10  
✓



**ANALISIS EVALUASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR  
CAMAT BINJAI BARAT KOTA BINJAI PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**NIRA MARIZA NASUTION  
1515310459**

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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 Agustus 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIRA MARIZA NASUTION  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 03 Februari 1985  
 Nama Orang Tua : NIRWANSYAH (ALM.)  
 N. P. M : 1515310459  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081296614059  
 Alamat : Jl. Manggis Lk. 1 Kel. Limau Sundai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Evaluasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :



Diketahui/Ditetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



NIRA MARIZA NASUTION  
 1515310459

Catatan :

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

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian mengetahui apakah evaluasi dan pengembangan karir secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 41 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel evaluasi ( $X_1$ ) adalah 4,253 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,253 > 2,024$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari evaluasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,430, yang berarti setiap ada evaluasi ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,430 satuan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 5,911 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,911 > 2,024$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,617, yang berarti setiap ada pengembangan karir ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,617 satuan. Evaluasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,562 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,24 = ( $60,562 > 3,24$ ).

**Kata Kunci : Evaluasi, Pengembangan karir dan Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

---

*The research analysis found that partial and simultaneous career evaluation and development had a significant effect on job satisfaction at the West Binjai Municipal Office of the North Sumatra Province. The data analysis techniques used are associative methods with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and deterministic test. The population in the study was all employees of the West Binjai Headquarters in the North Sumatra Province of Binjai Province, and sampling was based on a sample of 41 respondents. Primary data retrieval using questionnaire. The results show that the evaluation has a positive and significant impact on the job satisfaction of the West Binjai Central Office of the North Sumatra Province, tested and acceptable based on the evaluation variable value (X1) of 4.253 and the table t value of 2,024 then the number t (4,253) > 2,024 and the value of Sig. <0.05 (0.000 <0.05). The effect of evaluation (X1) on job satisfaction (Y) is 0.430, which means that with each evaluation (X1), it will increase job satisfaction (Y) by 0.430 units. Career development has a positive and significant impact on the job satisfaction of the West Binjai Central Office of the North Sumatra Provincial Office, tested and acceptable based on the mean value of the career development variable (X2) is 5,911 and the table t value of 2,024 then the number t table (5,911 > 2,024 ) and the value of Sig. <0.05 (0.000 <0.05). The magnitude of the impact of career development (X2) on job satisfaction (Y) is 0.617, which means that with each career development (X2), it will increase job satisfaction (Y) by 0.617 units. Simultaneous evaluations and career development positively and significantly affect job satisfaction of West Binjai West Sumatra Provincial Office Officers, tested and acceptable based on Fhitung value of 60,562 with a significance level of 0,000, greater than Ftabel's value of 95% ( $\alpha = 0.05$ ) is 3.24 = (60,562 > 3.24).*

**Keywords :** *Evaluation, Career Development and Job Satisfaction*



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak yang dapat membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima Kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Indah Sari, S.S., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku dan teman-teman, S.E, terima kasih atas dukungan semangatnya.

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

Medan, Mei 2021

Penulis

Nira Mariza Nasution

1515310459

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I            PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7
<b>BAB II            TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. Komponen Kepuasan Kerja .....	12
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	13
2. Evaluasi.....	14
a. Pengertian Evaluasi Kerja.....	14
b. Tujuan Evaluasi Kerja.....	15
c. Manfaat Evaluasi Kerja.....	16
d. Sasaran Evaluasi Kerja.....	18
e. Indikator Evaluasi Kerja .....	19
3. Pengembangan Karir.....	22
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	22
b. Tujuan Pengembangan Karir .....	24
c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir .....	25
d. Indikator Pengembangan Karir .....	26
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Konseptual.....	28
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III            METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35

	F. Teknik Analisis Data.....	36
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	41
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	44
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
	5. Uji Kualitas Data.....	67
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	70
	7. Regresi Linier Berganda .....	74
	8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	75
	B. Pembahasan.....	78
	1. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
	2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
	3. Pengaruh Evaluasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	80
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	82
	B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Evaluasi Kerja Pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara .....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	32
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	33
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	56
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Validitas ( $X_{1.1}$ ).....	56
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Reliabilitas ( $X_{1.2}$ ).....	58
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Akseptabilitas ( $X_{1.3}$ )..	59
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan Karir ( $X_{2.1}$ ) .....	60
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Manajemen Karir ( $X_{2.2}$ ) .....	62
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri ( $Y_{.1}$ ).....	63
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Promosi ( $Y_{.2}$ ).....	64
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja ( $Y_{.3}$ ).....	66
Tabel 4.18 Uji Validitas $X_1$ (Evaluasi) .....	67
Tabel 4.19 Uji Validitas $X_2$ (Pengembangan Karir) .....	68
Tabel 4.21 Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja).....	68
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas $X_1$ (Evaluasi).....	69
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas $X_2$ (Pengembangan Karir).....	69
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja) .....	70
Tabel 4.26 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	72
Tabel 4.27 Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda .....	74
Tabel 4.29 Uji Simultan .....	75
Tabel 4.30 Uji Parsial.....	76
Tabel 4.31 Uji Determinasi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara .....	44
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.3 PP <i>Plot</i> Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan karena memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Dengan demikian itu untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja.

Rivai (2014:53) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja pegawai di dalam sebuah organisasi dikatakan tinggi apabila organisasi memperhatikan evaluasi dan pengembangan karir, terutama pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

Rivai (2014:309) menyatakan bahwa evaluasi kerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil,

termasuk tingkat ketidakhadiran. Perusahaan harus memahami dan menilai terlebih dahulu kinerja karyawannya dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan sistem yang ada dalam perusahaan tersebut. Sistem diartikan sebagai sekelompok unsur-unsur yang diatur menurut cara tertentu saling berkaitan dan membentuk kesatuan integral. Adanya sistem evaluasi dalam suatu perusahaan, agar manajer pada umumnya lebih memahami penilaian yang akan diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan.

Untuk itu sistem evaluasi kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja karyawan terhadap tingkat produktivitas secara efektif, dalam pencapaian produktivitas yang optimal tidak semua berjalan dengan lancar, adanya faktor penghambat, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah evaluasi kerja pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Evaluasi Kerja Pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pegawai mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	11	26,83%	30	73,17%	41	100%
2	Pegawai selalu konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya.	17	41,47%	24	58,53%	41	100%
3	Pengukuran kinerja yang dirancang pegawai dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.	18	43,91%	23	56,09%	41	100%

*Sumber: Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara (2021)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan evaluasi kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yaitu pegawai belum mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai belum konsisten atas pengukuran kinerja



yang dilakukannya. Pengukuran kinerja yang dirancang pegawai belum sepenuhnya dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.

Mondy (2016:243) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh sebab itu, organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas dan loyalitas pegawai tetap terjaga serta dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah pengembangan karir pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara**

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara merencanakan kemungkinan seorang pegawai meniti proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya.	16	39,03%	25	60,97%	41	100%
2	Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara selalu mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individu dan kemampuan organisasi dalam merekrut pegawai.	14	34,15%	27	65,85%	41	100%

*Sumber: Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara (2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pengembangan karir kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yaitu belum merencanakan kemungkinan seorang pegawai meniti proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya, serta organisasi belum mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individu dan kemampuan organisasi dalam merekrut pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti yang berjudul **“Analisis Evaluasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Pegawai belum mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Pegawai belum konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya.
- c. Pegawai belum sepenuhnya dapat merancang kinerjanya.
- d. Pegawai belum bisa merencanakan kemungkinan proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya.
- e. Pegawai belum bisa menyesuaikan minat, karir dan kemampuannya.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis evaluasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah evaluasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah evaluasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi organisasi  
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai evaluasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai evaluasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan evaluasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Akhmal (2018), yang berjudul: pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis evaluasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pengembangan karier, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu evaluasi dan pengembangan karier, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 19 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 41 pegawai/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu PTPN II di Tanjung Morawa, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Rivai (2014:53) mengungkapkan kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Samsudin (2013:32) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pernyataan

emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Gibson (2013:179) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu:

#### 1) Ciri-ciri instrinsik pekerjaan

Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

#### 2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

#### 3) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga



kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

6) Evaluasi

Mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

7) Pengembangan Karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan

Kreitner (2015:273) menjelaskan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah evaluasi dan pengembangan karir.

### **c. Komponen Kepuasan Kerja**

Rivai (2014:55) menjelaskan bahwa komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Rivai (2014:57) menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Kreitner (2015:273) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

## **2. Evaluasi**

### **a. Pengertian Evaluasi Kerja**

Mangkunegara (2013:9) mendefinisikan bahwa evaluasi/penilaian kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Rivai (2014:309) mengungkapkan evaluasi kerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Mathis (2013:105) menyatakan bahwa evaluasi kerja adalah penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja

organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, evaluasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu sistem dan cara penilaian pencapaian hasil kerja individu pegawai, unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan evaluasi dalam penelitian ini adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran..

#### **b. Tujuan Evaluasi Kerja**

Rivai (2014:310) menjelaskan bahwa tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung-jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan untuk dapat membentuk motivasi rangsangan pada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Mondy (2016:5) menjelaskan bahwa mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan karyawan, mengidentifikasi potensi perkembangan karyawan, untuk

memberikan informasi bagi perkembangan karyawan, untuk membuat organisasi lebih produktif, untuk memberikan data bagi kompensasi karyawan yang sesuai dan untuk memproteksi organisasi dari tuntutan hukum perburuhan.

### **c. Manfaat Evaluasi Kerja**

Penilaian kinerja bermanfaat tidak hanya bagi manajemen perusahaan tetapi juga individu karyawan memperoleh manfaat dari penilaian kinerja tersebut.

#### 1) Manfaat bagi manajemen perusahaan

Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, mutasi, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan, menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana mereka menilai kinerja mereka, meningkatkan kualitas komunikasi, menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan dan harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.

#### 2) Manfaat bagi karyawan

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan hidup, adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka, umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif, pengetahuan tentang

kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin, adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi, kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya, suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut dan adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.

Sedangkan Nawawi (2013) menyatakan bahwa manfaat evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kinerja terutama bila hasil evaluasi kerja menunjukkan kinerja seseorang rendah atau dibawah standar yang telah ditetapkan, maka orang yang bersangkutan dan atasannya akan segera membuat segala upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut, misalnya dengan bekerja lebih keras dan tekun.
- 2) Pengembangan SDM. Evaluasi kerja sekaligus mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap individu, serta potensi yang dimilikinya. Dengan demikian manajemen dan individu dimaksud dapat mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi individu yang bersangkutan, serta mengatasi dan mengkompensasi kelemahan – kelemahannya melalui program pelatihan. Manajemen dan individu, baik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi, maupun dalam rangka pengembangan karir mereka masing-masing.

- 3) Pemberian kompensasi. Melalui evaluasi kerja individu, dapat diketahui siapa yang memberikan kontribusi kecil dalam pencapaian hasil akhir organisasi atau perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang adil haruslah didasarkan kepada kinerja atau kontribusi setiap orang kepada perusahaan. Pekerja yang menampilkan evaluasi kerja yang tinggi patut diberi kompensasi, antara lain berupa: pemberian penghargaan dan uang atau pemberian bonus yang lebih besar daripada pekerja lain, dan percepatan kenaikan pangkat dan gaji.
- 4) Program peningkatan produktivitas. Dengan mengetahui kinerja masing-masing individu, kekuatan dan kelemahan masing-masing serta potensi yang mereka miliki manajemen dapat menyusun program peningkatan produktivitas perusahaan.
- 5) Program kepegawaian. Hasil evaluasi kerja sangat bermanfaat untuk menyusun program-program kepegawaian, termasuk promosi, rotasi dan mutasi, serta perencanaan karir pegawai.
- 6) Menghindari perlakuan diskriminasi. Evaluasi kerja dapat menghindari perlakuan diskriminasi dan kolusi, karena setiap tindakan kepegawaian akan didasarkan kepada kriteria obyektif, yaitu hasil evaluasi kerja.

#### **d. Sasaran Evaluasi Kerja**

Sasaran dan evaluasi kerja karyawan yang Mangkunegara (2013:11) sebagai berikut :

- 1) Analisis kinerja

Ditentukan dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dengan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.



2) Evaluasi pelatihan

Kebutuhan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.

3) Sasaran kinerja

Menentukan sasaran yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4) Potensi karyawan

Menentukan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (*reward system recommendation*).

**e. Indikator Evaluasi Kerja**

Panggabean (2015:334) menjelaskan bahwa indikator yang diperlukan agar tercipta sistem pengukuran kinerja yang efektif yaitu:

1) *Strategic congruence*

Persyaratan kinerja yang diharapkan harus sesuai dengan strategi organisasi, tujuan, dan budaya organisasi. Kriteria ini menitikberatkan pada pentingnya sistem penilaian kinerja untuk mengarahkan pegawai

untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Oleh karena itu sistem manajemen kinerja harus fleksibel untuk mampu beradaptasi dengan perubahan strategi organisasi.

## 2) *Validity*

Penilaian kinerja dapat dikatakan valid apabila ukuran-ukuran dalam penilain kinerja menilai aspek-aspek yang relevan dengan kegiatan prestasi kerja. Disebut juga *content validity* (kesesuaian isi). Validitas berkaitan dengan memaksimalkan *overlap* antara kinerja nyata dengan standar penilain kinerja. Penilaian kinerja dikatakan *deficient* apabila tidak mengukur keseluruhan aspek kinerja (kinerja nyata). Penilaian kinerja dikatakan *contaminated* apabila mengukur/menilai aspek-aspek yang tidak relevan dengan kinerja.

## 3) *Reliability*

*Reliability* merupakan konsistensi penilaian kinerja; tingkatan dari hasil dari penilaian kinerja bebas dari kesalahan. Salah satu tipe utama reliabilitas yaitu *interrater reliability*. Konsistensi antar penilai dalam melakukan penilaian kinerja, dengan kata lain dua orang penilai memberikan evaluasi yang sama/ mendekati terhadap kinerja seorang pegawai. Penilaian yang subjektif akan menghasilkan reliabilitas yang rendah. Selain itu konsistensi juga dilihat dari item-item penilaian (*internal consistency reliability*). Sebagai tambahan, penilaian kinerja harus konsisten sepanjang waktu (*test-retest reliability*).

#### 4) *Acceptability*

Sistem penilaian kinerja harus bisa diterima orang-orang yang menjalankan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang valid dan reliabel bisa saja tidak didukung oleh manajer (penilai) karena implementasinya cukup menyita waktu. Penerimaan pegawai terhadap penilaian kinerja dipengaruhi oleh keyakinan pegawai terhadap keadilan sistem penilaian kinerja. Ada tiga kategori keadilan yaitu : keadilan dalam hal prosedur, hubungan interpersonal, dan *outcome*.

#### 5) *Specificity*

Penilaian kinerja menerangkan secara spesifik kepada pegawai mengenai apa yang diharapkan dari perusahaan dan bagaimana memenuhi harapan tersebut. Apabila instrumen penilaian tidak menerangkan secara spesifik apa yang harus dikerjakan oleh pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka dapat dikatakan tidak memenuhi tujuan strategis.

Rivai (2014:313) menjelaskan bahwa indikator evaluasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Validitas (*validity*).

Suatu pengukuran kinerja dikatakan valid apabila hanya mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan.

##### 2) Reliabilitas (*reliability*).

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan dua penilai yang

menilai kinerja seorang pegawai. Jika nilai dari kedua penilai tersebut relatif sama, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

### 3) Akseptabilitas (*acceptability*)

Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Hal ini menjadi suatu perhatian serius mengingat sekalipun suatu pengukuran kinerja valid dan reliabel, akan tetapi cukup banyak menghabiskan waktu si penilai, sehingga si penilai tidak nyaman menggunakannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel evaluasi dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas dan akseptabilitas.

## **3. Pengembangan Karir**

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

Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Suatu karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan yang bisa mereka capai selama masa kerja dalam organisasi tersebut. Handoko (2015:123) menjelaskan bahwa salah satu dorongan orang untuk bekerja pada suatu organisasi, termasuk perusahaan adalah karena di sana ada kesempatan untuk maju. Rivai (2014:290) mengemukakan pengembangan karir adalah Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini proses pengembangan karir merupakan usaha seseorang

yang dilalui melalui proses dengan meningkatkan kemampuan kerja yang karyawan miliki sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja dan berhasil mencapai karir yang diinginkan. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan tersebut apabila tidak terdapat sebuah sistem pengembangan karir yang jelas karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan.

Mondy (2016 : 243) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan formal di dalam sebuah organisasi dimana organisasi mampu menentukan karyawan dengan kualifikasi yang tepat serta pengalaman yang tepat jika dibutuhkan didalam sebuah jabatan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga merupakan salah satu hal yang mampu membantu karyawan dalam mencapai sasaran karir mereka.

Nawawi (2013:289) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan”.

Nawawi (2013:291) menjelaskan bahwa pengembangan karir sangat menguntungkan bagi suatu organisasi dalam meningkatkan kemampuan organisasinya untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Dalam suatu organisasi, senantiasa berupaya agar tujuan dari

organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan karier dari organisasinya. Pengembangan karier akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika para pengembang mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengembangan karir dalam penelitian ini adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Sutrisno (2015 : 182) menyatakan bahwa pengembangan karir bertujuan untuk:

- 1) Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selarasa dengan rencana pengembangan organisasi.
- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi, ataupun demosi jabatan.

### c. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir berdasarkan Rivai (2014 : 291-293), dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1) Pengembangan karir pribadi

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

2) Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha pegawai tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3) Peran pemimpin dalam pengembangan karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karir pegawai tidak akan berlangsung baik.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka *relative* sulit bagi pegawai bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Perkembangan karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh

kinerjanya, meskipun didalam promosi menduduki suatu posisi tertentu ada yang mendasarkan pada setiap yang dikenal untuk memberikan umpan balik kepada pegawai tentang prestasi kerjanya, departemen SDM mengembangkan prosedur pekerjaan secara formal. Hal ini akan memungkinkan pegawai tersebut untuk menyesuaikan prestasi kerjanya dengan perencanaan karirnya, kemudian dibuat keputusan penempatan kerja, kesempatan pengembangan karir serta kompensasi yang diberikan guna memenuhi kebutuhan perusahaan diwaktu mendatang dan juga keinginan para pegawainya.

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

Mondy (2016 : 248) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

##### 1) Perencanaan karir

Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.

##### 2) Manajemen Karir

Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan.

Rivai (2014 : 291) menjelaskan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

##### 1) Kesempatan karir

Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka



kesempatan karir dan peluang program pengembangan karir akan terbuka dengan lebar. Departemen SDM memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dan memberikan bimbingan agar setiap karyawan bisa mencapai karir yang lebih baik.

## 2) Peran umpan balik

Merupakan pemberian informasi tentang tepat dan tidaknya atau baik dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu. Hal ini untuk mengevaluasi bagaimana kinerja mereka dan memeberikan arahan yang tepat untuk kinerja yang lebih baik lagi dimasa depan. Karyawan akan senang jika mereka mendapatkan umpan balik yang positif dari atasan. Dan hal ini akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk maju sehingga dipromosikan dimasa yang akan datang. Karyawan dapat mencapai jabatan yang diinginkan dengan prestasi yang sangat baik serta mengetahui bagaimana cara mencapai jabatan (promosi) yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengembangan karir dalam penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Akhmal (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan

						signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Parimita (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.	Pengembangan Karir dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Setiawan (2014)	Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT X Di Probolinggo.	Evaluasi kinerja	Kompensasi, pengembangan karir dan Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kepuasan Kerja

Rivai (2014:309) menjelaskan bahwa evaluasi kerja adalah mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Perusahaan harus memahami dan menilai terlebih dahulu kinerja karyawannya dengan melakukan evaluasi kinerja

karyawan dengan menggunakan sistem yang ada dalam perusahaan tersebut. Sistem diartikan sebagai sekelompok unsur-unsur yang diatur menurut cara tertentu saling berkaitan dan membentuk kesatuan integral. Adanya sistem evaluasi dalam suatu perusahaan, agar manajer pada umumnya lebih memahami penilaian yang akan diberikan kepada karyawan terhadap kepuasan kerja.

Mangkunegara (2013:13) menyatakan bahwa sistem evaluasi kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja karyawan terhadap tingkat produktivitas secara efektif, dalam pencapaian produktivitas yang optimal tidak semua berjalan dengan lancar, adanya faktor penghambat, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja**

Mondy (2016:243) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan, yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja.

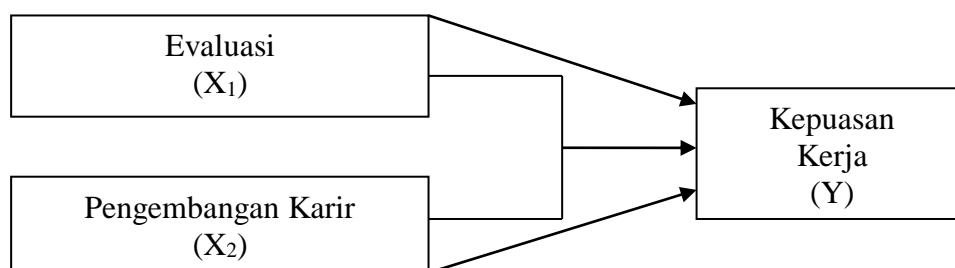
Handoko (2015:135) menyatakan bahwa organisasi harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kepuasan kerja pegawai tetap terjaga serta dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dan

membantu organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

### 3. Pengaruh Evaluasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Rivai (2014:59) mengemukakan bahwa adanya sistem evaluasi dalam suatu perusahaan, agar manajer pada umumnya lebih memahami penilaian yang akan diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu Sistem evaluasi kinerja sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja karyawan terhadap tingkat produktivitas secara efektif, dalam pencapaian produktivitas yang optimal tidak semua berjalan dengan lancar, adanya faktor penghambat, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Mondy (2016:243) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2021

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.
3. Evaluasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Rusiadi (2014:12) mengemukakan bahwa penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Mei 2021, dengan format berikut:

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

No	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2021			Maret 2021			April 2021			Mei 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama evaluasi ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedua pengembangan karir ( $X_2$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Evaluasi ( $X_1$ )	Mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. (Rivai, 2014:309).	1. Validitas 2. Reliabilitas 3. Akseptabilitas (Rivai, 2014:313)	1. Suatu pengukuran kinerja dikatakan valid apabila hanya mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan. 2. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. 3. Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.	Skala likert
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. (Mondy, 2016:243)	1. Perencanaan karir 2. Manajemen karir (Mondy, 2016:248)	1. Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. 2. Proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individual, dan kemampuan organisasi dalam merekrut karyawan.	Skala likert
Kepuasan kerja ( $Y$ )	Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Rivai, 2014:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Rivai, 2014:57).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Rusiadi (2014:30) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara sebanyak 41 pegawai.

### 2. Sampel

Rusiadi (2014:30) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 41 pegawai/responden.

**Tabel 3.3 Sampel Penelitian**

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Sekretaris Camat	4
2	Kasi Pelayanan Umum	6
3	Kasi Pemerintahan	8
4	Kasi PMK (Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan)	6
5	Kasi Trantib	6
6	Kasubag Keuangan	6
7	Kasubag Kepegawaian	5
<b>Total</b>		<b>41</b>

Sumber: Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara (2021)

### 3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada pegawai



Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

#### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti.

#### **2. Angket / *Questionnaire***

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Rusiadi (2014:106) menjelaskan bahwa uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

#### b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Rusiadi (2014:107) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Rusiadi (2014:148) menyatakan bahwa pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2014:149) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Rusiadi (2014:149) mengemukakan bahwa data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji *PP Plot*

Rusiadi (2014:151) mengemukakan bahwa Normal *P-P Plot* dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Rusiadi (2014:152) menyatakan bahwa selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai *P-value* lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Rusiadi (2014:154) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah  $Tolerance > 0,1$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2014:157) mengemukakan bahwa heteroskedastisitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh evaluasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Evaluasi (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Pengembangan Karir (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = *Error term*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji-F)

Rusiadi (2014:214) mengemukakan bahwa uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

##### b. Uji Parsial (Uji-t)

Rusiadi (2014:215) menyatakan bahwa uji-t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).

- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 (Sig  $>$   $\alpha$  0,05).

### **5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Rusiadi (2014:215) mengemukakan bahwa koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara**

Kecamatan Binjai Barat merupakan satu di antara 5 (lima) kecamatan yang ada di Kota Binjai. Sebagai historisnya Kecamatan Binjai Barat diawali dengan diresmikannya Koordinator Kecamatan pada tahun 1981 di Kotamadya Binjai yakni Koordinator Binjai Barat, Koordinator Binjai Selatan dan Koordinator Binjai Kota. Peresmian Koordinator Kecamatan ini sebagai embrio untuk Pembentukan Kecamatan di Wilayah Kotamadya Binjai yang pada saat itu belum ada kecamatan. Kotamadya Binjai pada waktu itu mempunyai 19 kelurahan, sesuai dengan amanah Undang-Undang No. 5 Tahun 1974 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang No. 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa maka diresmikanlah Koordinator Kecamatan Binjai Barat yang membawahi 6 (enam) kelurahan yakni:

- 1) Kelurahan Bandar Senembah
- 2) Kelurahan Limau Mungkur
- 3) Kelurahan Limau Sundai
- 4) Kelurahan Payaroba
- 5) Kelurahan Sukaramai
- 6) Kelurahan Suka Maju

Sesuai dengan perkembangan zaman dan lahirnya PP No. 10 Tahun 1986 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Binjai, Kabupaten Daerah Tingkat II Langkat dan Kabupaten Daerah Tingkat II Deli Serdang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3322); yang dulunya Kotamadya Binjai hanya mempunyai 19 kelurahan dengan adanya PP No. 10 Tahun 1986 itu terjadi perubahan menjadi 30 desa/kelurahan setelah masuknya 3 desa dari Kab. Deli Serdang (Tandam Hulu 2, Sumber Mulyo Rejo dan Tungurono) serta 8 desa dari Kab. Langkat (Cengkeh Turi, Paya Roba, Bandar Senembah, Binjai Estate, Berngam, Tanah Merah, Puji dadi dan Tanah Seribu) ke wilayah Kotamadya Binjai.

Kalau dulunya Kotamadya Binjai hanya mempunyai 3 kecamatan, dengan terbitnya PP No. 10 Tahun 1986 tersebut menjadi 5 kecamatan, yakni Kecamatan Binjai Utara, Kecamatan Binjai Selatan, Kecamatan Binjai Barat, Kecamatan Binjai Timur dan Kecamatan Binjai Kota. Dengan terjadinya pemekaran tersebut maka terbentuklah Kecamatan Binjai Barat yang membawahi 2 kelurahan dan 2 desa, yang terdiri dari :

- 1) Kelurahan Limau Sundai
- 2) Kelurahan Limau Mungkur
- 3) Desa Bandar Sinembah
- 4) Desa Paya roba

Pada tahun 1993, terjadi pemekaran desa di Kotamadya Binjai. Di Kecamatan Binjai Barat Desa Bandar Sinembah dimekarkan menjadi 3 kelurahan yakni:



- 1) Kelurahan Sukamaju
- 2) Kelurahan Bandar Senembah
- 3) Kelurahan Sukaramai

Dengan terjadinya pemekaran desa/kelurahan tersebut maka Kecamatan Binjai Barat saat ini membawahi 6 kelurahan yaitu kelurahan:

- 1) Limau Sundai
- 2) Limau Mungkur
- 3) Bandar Senembah
- 4) Payaroba
- 5) Suka Maju
- 6) Sukaramai

**b. Visi dan Misi Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara**

1) Visi

Terwujudnya Kota Cerdas Yang Layak Huni, Berdaya Saing Dan Berwawasan Lingkungan Menuju Binjai Yang Sejahtera.

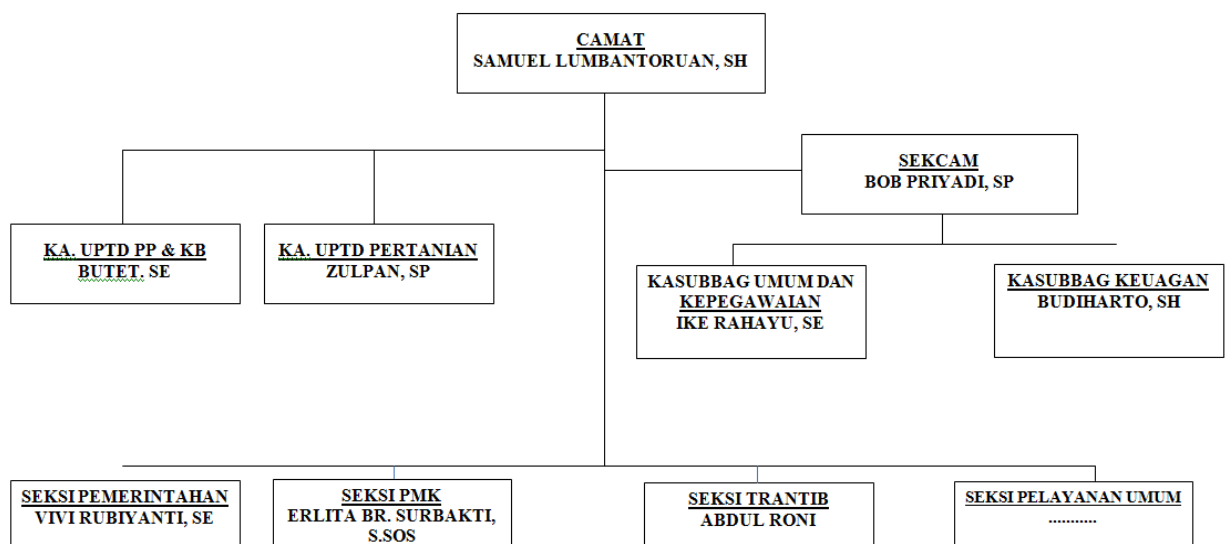
2) Misi

- a) Meningkatkan pelayanan publik yang prima
- b) Memanfaatkan Sumber Daya Aparatur secara Optimasi
- c) Meningkatkan Kualitas Aparatur
- d) Mengoptimalkan peran Tim Penggerak Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dan Dharma Wanita Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai.

- e) Mengoptimalkan peran serta seluruh potensi wilayah dan melibatkan/merangkul elemen masyarakat dalam menjaga kebersihan lingkungan

## 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara**

*Sumber: Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara 2021*

### a. Camat

#### Tugas pokok:

- 1) Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Umum
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat

- 3) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
- 4) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Walikota.
- 5) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- 6) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat Kecamatan.
- 7) Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Kelurahan
- 8) Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah yang ada di Kecamatan.
- 9) Melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

**Fungsi:**

- 1) Merumuskan program kerja kecamatan berdasarkan RENSTRA dan RENJA dan rencana strategik
- 2) Melaksanakan pembinaan dan pengendalian pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kecamatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 3) Mengadakan rapat koordinasi tingkat kecamatan secara berkala

- 4) Mengkoordinasikan kegiatan dengan instansi terkait untuk terciptanya sinkronisasi kerja
- 5) Menginventarisasikan dan mengevaluasi permasalahan pemerintah umum di kecamatan dan mengupayakan alternatif pemecahannya
- 6) Membagi tugas dan memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku
- 7) Menilai hasil kerja bawahan dengan jalan memonitor dan mengevaluasi hasil kerjanya untuk bahan pengembangan karir
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

**b. Sekretaris Camat**

**Tugas pokok:**

Sekretaris Camat mempunyai tugas membantu camat dalam melaksanakan sebagian tugas Camat di bidang kesekretariatan dan melakukan pembinaan administratif kepada seluruh perangkat kecamatan.

**Fungsi:**

- 1) Menyusun program kerja sekretariat berdasarkan rencana kerja yang ada.
- 2) Mengkoordinir penyusunan rencana strategis satuan kerja perangkat daerah (Renstra-SKPD)
- 3) Mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja (LK) dan Perjanjian Kinerja (PK)
- 4) Mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 5) Mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja

- 6) Mengkoordinir penyusunan Standard Operasional Prosedur (SOP)
- 7) Merencanakan dan menyelenggarakan urusan administratif keuangan, kepegawaian, perlengkapan rumah tangga dan ketatausahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 8) Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kecamatan
- 9) Mengkoordinasikan penyusunan program penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan dan melakukan pengendalian pelaksanaannya
- 10) Membagi tugas dan memberikan petunjuk kepada bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Camat sesuai dengan tugas sekretaris Camat
- 12) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan

**c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian

**Fungsi:**

- 1) Menyusun rencana kegiatan urusan umum dan kepegawaian
- 2) Menyusun Laporan Kinerja (LKj) dan perjanjian kinerja
- 3) Menyusun *Standard Operasional Prosedur* (SOP)
- 4) Menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja

- 5) Memberikan pelayanan administratif surat menyurat dan pemeliharaan arsip dan dokumen surat
- 6) Melakukan pemantauan arsip surat dan inaktif
- 7) Melakukan penataan, perawatan dan pengamanan kantor
- 8) Menyusun konsep petunjuk teknis pelaksanaan pengelolaan dan pembinaan pegawai
- 9) Mengelola administrasi kepegawaian
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan
- 11) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan.

**d. Sub Bagian Keuangan dan Inventaris**

Sub Bagian Keuangan dan inventaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris kecamatan di bidang keuangan dan inventaris.

**Fungsi:**

- 1) Menyusun rencana kegiatan urusan keuangan
- 2) Menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD)
- 3) Menyusun Indikator Kinerja Utama (IKU)
- 4) Melaksanakan urusan keuangan, pembukuan keuangan, laporan keuangan dan pertanggungjawaban keuangan daerah
- 5) Mengevaluasi hasil laporan keuangan
- 6) Memonitoring dan mengawasi pelaksanaan inventaris aset dan barang kecamatan
- 7) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan

- 8) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan bidang tugas subbag keuangan dan inventaris

**e. Seksi Pemerintahan**

**Tugas Pokok:**

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dibidang pemerintahan.

**Fungsi:**

- 1) Menyusun program kerja seksi pemerintahan berdasarkan rencana kerja yang ada
- 2) Melaksanakan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan kelurahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 3) Memberikan pelayanan umum dan perijinan
- 4) Memberikan pelayanan informasi dan administrasi perijinan sesuai standar pelayanan kepada masyarakat
- 5) Menghimpun, mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan pemerintahan kelurahan dan kependudukan
- 6) Menyiapkan bahan-bahan rapat koordinasi ditingkat kecamatan
- 7) Menyusun program pembinaan kegiatan sosial politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa
- 8) Melaksanakan pembinaan keagrariaan
- 9) Memantau pelaksanaan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)

- 10) Membantu penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan antara lain bidang pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK)
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan
- 12) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban terhadap atasan.

**f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial**

**Tugas Pokok:**

Seksi Pemberdayaan Masyarakat & Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial.

**Fungsi:**

- 1) Menyusun program kerja seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial berdasarkan rencana kerja yang ada
- 2) Mengumpulkan dan mengolah data potensi kelurahan, perencanaan program pembangunan kelurahan dan perencanaan pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat kelurahan
- 3) Merencanakan dan menyusun program pembinaan pembangunan sarana/prasarana fisik/non fisik dan perekonomian sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam upaya pemberdayaan potensi yang ada.
- 4) Menyiapkan bahan-bahan pembinaan kegiatan pelayanan dan bantuan sosial, peranan wanita, pembangunan ekonomi produktif dan kehidupan keagamaan di kecamatan



- 5) Menyiapkan bahan-bahan pembinaan kegiatan-kegiatan pembangunan ekonomi produktif, kegiatan peranan wanita serta kehidupan beragama
- 6) Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pengendalian dan evaluasi peranan wanita serta kehidupan beragama
- 7) Mengumpulkan, mengolah, menganalisa potensi kelurahan termasuk swadaya masyarakat dibidang pembangunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 8) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan, menggali potensi dan bakat di bidang kepemudaan dan olahraga di kecamatan
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasannya.
- 10) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan.

**g. Seksi Ketentraman dan Ketertiban**

**Tugas Pokok:**

Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat di bidang ketentraman dan ketertiban.

**Fungsi:**

- 1) Menyusun program kerja seksi Ketentraman dan Ketertiban berdasarkan rencana kerja yang ada
- 2) Mengumpulkan, mengelola dan menganalisa data dibidang sosial, politik, ketentraman dan ideologi negara serta kebersihan dan lingkungan hidup sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- 3) Menyiapkan bahan-bahan pembinaan, pengendalian dan bahan evaluasi terhadap ketertiban, ketentraman, kebersihan dan lingkungan hidup, serta pembinaan polisi pamong praja dan Pertahanan Sipil.
- 4) Melaksanakan pengamanan dan penertiban terhadap peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan ketentraman dan ketertiban umum serta mengkoordinasikannya kepada instansi terkait
- 5) Mengumpulkan dan mengolah data daerah rawan bencana dan memformulasikan langkah antisipasinya dan rehabilitasinya
- 6) Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka membangun sistem informasi bencana melalui kerjasama aparaturnya pemerintahan dan posko siaga agar terwujud informasi bencana yang akurat
- 7) Memantau pelaksanaan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)
- 8) Melakukan dan mengadakan koordinasi dengan instansi terkait tentang penerimaan PBB dan bagi hasil pajak lainnya
- 9) Membantu dan menyiapkan laporan realisasi dan menghitung besaran tunggakan bagi hasil pajak pada wilayah kecamatan tiap tahun
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan
- 11) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan.

#### **h. Seksi Pelayanan Umum**

##### **Tugas Pokok:**

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat di bidang pelayanan umum.

**Fungsi:**

- 1) Menyusun program kerja seksi Pelayanan Umum berdasarkan rencana kerja yang ada
- 2) Mengumpulkan dan mengolah data perencanaan program dan kegiatan peningkatan kualitas pelayanan umum di tingkat kecamatan.
- 3) Memberikan pelayanan umum kepada masyarakat yang bersifat administrasi
- 4) Memberikan rekomendasi dan surat keterangan yang dibutuhkan masyarakat
- 5) Memberikan informasi dan persyaratan perijinan yang menjadi kewenangan camat
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan
- 7) Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan kelurahan
- 8) Melaksanakan koordinasi dengan pihak swasta atau instansi vertikal lainnya yang sesuai dengan tugas dan fungsinya di bidang pemeliharaan prasarana dan pelayanan umum
- 9) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan
- 10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan Kasi Pelayanan Umum.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	68.3	68.3	68.3
Perempuan	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 68.3% dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	12	29.3	29.3	29.3
31 - 40 Tahun	24	58.5	58.5	87.8
41 - 50 Tahun	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 58.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	7.3	7.3	7.3
S1	24	58.5	58.5	65.9
S2	2	4.9	4.9	70.7
SMU	12	29.3	29.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 58.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	18	43.9	43.9	43.9
6 - 10 Tahun	23	56.1	56.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 56.1% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu evaluasi dan pengembangan karir, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket,

masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 41 orang.

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X<sub>1</sub> (Evaluasi)**

Variabel evaluasi (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari validitas (X<sub>1.1</sub>), reliabilitas (X<sub>1.2</sub>) dan akseptabilitas. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.8.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Validitas (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya		Dengan adanya kesesuaian penilaian standar yang ditetapkan, memotivasi pegawai untuk bertanggung jawab dalam pencapaian target perusahaan		Dengan penilaian kinerja yang sesuai nilai-nilai organisasi dapat tersosialisasikan pada pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.3	11	26.8	6	14.6
Ragu-ragu	17	41.5	9	22.0	14	34.1
Setuju	16	39.0	21	51.2	18	43.9
Sangat Setuju	5	12.2	-	-	3	7.3
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	3.5610		3.2439		3.4390	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator validitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 17 responden (41,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara dan cukup baik mengenai Pegawai mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk item Dengan adanya kesesuaian penilaian standar yang ditetapkan, memotivasi pegawai untuk bertanggung jawab dalam pencapaian target perusahaan, sebanyak 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Dengan adanya kesesuaian penilaian standar yang ditetapkan, memotivasi pegawai untuk bertanggung jawab dalam pencapaian target perusahaan.
3. Untuk item Dengan penilaian kinerja yang sesuai nilai-nilai organisasi dapat tersosialisasikan pada pegawai, sebanyak 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Dengan penilaian kinerja yang sesuai nilai-nilai organisasi dapat tersosialisasikan pada pegawai.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Reliabilitas (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya		Penilai memiliki cukup kesempatan untuk mengamati kinerja		Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai dilakukan secara objektif	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	11	26.8	21	51.2	11	26.8
Ragu-ragu	13	31.7	4	9.8	14	34.1
Setuju	13	31.7	6	14.6	14	34.1
Sangat Setuju	4	9.8	10	24.4	2	4.9
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	3.2439		3.1220		3.1707	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator reliabilitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya, sebanyak 13 responden (31,7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara dan cukup baik mengenai Pegawai selalu konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya.
2. Untuk item Penilai memiliki cukup kesempatan untuk mengamati kinerja, sebanyak 21 responden (51,2%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Penilai memiliki cukup kesempatan untuk mengamati kinerja.
3. Untuk item Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai dilakukan secara objektif, sebanyak 14 responden (34,1%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,17 Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor



Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Penilaian yang dilakukan terhadap kinerja pegawai dilakukan secara objektif.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Akseptabilitas (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pengukuran kinerja yang dirancang pegawai dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya		Standar kinerja diterangkan secara spesifik, sehingga pegawai dapat mematuhi dan menjalankannya		Pegawai dapat mendiskusikan pencapaian target dan pengembangan pribadi pegawai kepada atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	29.3	6	14.6	9	22.0
Ragu-ragu	91	46.3	14	34.1	19	46.3
Setuju	7	17.1	18	43.9	11	26.8
Sangat Setuju	3	7.3	3	7.3	2	4.9
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	3.0244		3.4390		3.1463	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator akseptabilitas direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pengukuran kinerja yang dirancang pegawai dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya, sebanyak 19 responden (46,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara dan cukup baik mengenai Pengukuran kinerja yang dirancang pegawai dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya.
2. Untuk item Standar kinerja diterangkan secara spesifik, sehingga pegawai dapat mematuhi dan menjalankannya, sebanyak 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup

baik mengenai Standar kinerja diterangkan secara spesifik, sehingga pegawai dapat mematuhi dan menjalankannya.

3. Untuk item Pegawai dapat mendiskusikan pencapaian target dan pengembangan pribadi pegawai kepada atasan, sebanyak 19 responden (46,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,14 Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai dapat mendiskusikan pencapaian target dan pengembangan pribadi pegawai kepada atasan.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Evaluasi)

Variabel evaluasi (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari perencanaan karir (X<sub>2.1</sub>) dan manajemen karir (X<sub>2.2</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.10.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perencanaan Karir (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Organisasi merencanakan kemungkinan seorang pegawai meniti proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya		Organisasi menetapkan tujuan karir pegawai dalam perencanaan karir		Organisasi memberikan rencana karir jangka pendek bagi para pegawainya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	5	12.2	1	2.4
Tidak Setuju	3	7.3	2	4.9	3	7.3
Ragu-ragu	8	19.5	7	17.1	4	9.8
Setuju	10	24.4	10	24.4	18	43.9
Sangat Setuju	20	48.8	17	41.5	15	36.6
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	4.1463		3.7805		4.0488	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator perencanaan karir direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Organisasi merencanakan kemungkinan seorang pegawai meniti proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya, sebanyak 20 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara baik mengenai Organisasi merencanakan kemungkinan seorang pegawai meniti proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya.
2. Untuk item Organisasi menetapkan tujuan karir pegawai dalam perencanaan karir, sebanyak 17 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,78. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Organisasi menetapkan tujuan karir pegawai dalam perencanaan karir.
3. Untuk item Organisasi memberikan rencana karir jangka pendek bagi para pegawainya, sebanyak 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,04. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara baik mengenai Organisasi memberikan rencana karir jangka pendek bagi para pegawainya.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Manajemen Karir (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Organisasi selalu mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individu dan kemampuan organisasi dalam merekrut pegawai		Organisasi memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para pegawainya		Organisasi menerapkan program pengembangan karir bagi pegawainya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4.9	6	14.6
Tidak Setuju	13	31.7	3	7.3	14	34.1
Ragu-ragu	1	2.4	5	12.2	3	7.3
Setuju	6	14.6	7	17.1	7	17.1
Sangat Setuju	21	51.2	24	58.5	11	26.8
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	3.8537		4.1707		3.0732	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator manajemen karir direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Organisasi selalu mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individu dan kemampuan organisasi dalam merekrut pegawai, sebanyak 21 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Organisasi selalu mencoba untuk menyesuaikan minat, karir individu dan kemampuan organisasi dalam merekrut pegawai.
2. Untuk item Organisasi memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para pegawainya, sebanyak 24 responden (58,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara baik mengenai Organisasi memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para pegawainya.

3. Untuk item Organisasi menerapkan program pengembangan karir bagi pegawainya, sebanyak 14 responden (34,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,07 Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Organisasi menerapkan program pengembangan karir bagi pegawainya.

### c. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel kepuasan kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri (Y.<sub>1</sub>), kesempatan promosi (Y.<sub>2</sub>) dan kepuasan terhadap rekan kerja (Y.<sub>3</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 s/d Tabel 4.13.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (Y.<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi		Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi		Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	6	14.6	6	14.6	4	9.8
Ragu-ragu	21	51.2	14	34.1	18	43.9
Setuju	12	29.3	18	43.9	18	43.9
Sangat Setuju	2	4.9	3	7.3	1	2.4
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	3.2439		3.4390		3.3902	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi, sebanyak 21 responden (51,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
2. Untuk item Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi, sebanyak 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi.
3. Untuk item Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, sebanyak 18 responden (43,9%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39 Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Promosi (Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja		Pegawai memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan		Pegawai bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	29.3	6	14.6	10	24.4
Ragu-ragu	13	31.7	13	31.7	20	48.8
Setuju	14	34.1	17	41.5	11	26.8
Sangat Setuju	2	4.9	5	12.2	-	-
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	3.1463		3.5122		3.0244	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator kesempatan promosi direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja, sebanyak 14 responden (34,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
2. Untuk item Pegawai memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan, sebanyak 17 responden (41,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
3. Untuk item Pegawai bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan pegawai, sebanyak 20 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan pegawai.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Terhadap Rekan Kerja (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik		Pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan		Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	24.4	6	14.6	6	14.6
Ragu-ragu	22	53.7	14	34.1	17	41.5
Setuju	9	22.0	19	46.3	14	34.1
Sangat Setuju	-	-	2	4.9	4	9.8
Total	41	100	41	100	41	100
Mean	2.9756		3.4146		3.3902	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator kepuasan terhadap rekan kerja direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik, sebanyak 22 responden (53,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara buruk mengenai Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
2. Untuk item Pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan, sebanyak 19 responden (46,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
3. Untuk item Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja, sebanyak 17 responden (41,5%) menyatakan



ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39 Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai Pegawai mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

## 5. Uji Kualitas Data

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.14**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Evaluasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.8293	24.845	.385	.821
Pernyataan X1.2	26.1463	24.028	.454	.814
Pernyataan X1.3	25.9512	22.798	.636	.795
Pernyataan X1.4	26.1463	22.628	.545	.804
Pernyataan X1.5	26.2683	20.201	.581	.804
Pernyataan X1.6	26.2195	24.226	.407	.820
Pernyataan X1.7	26.3659	22.338	.659	.791
Pernyataan X1.8	25.9512	22.798	.636	.795
Pernyataan X1.9	26.2439	23.939	.494	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.14 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel evaluasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Pengembangan Karir**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	18.9268	20.220	<b>.632</b>	.733
Pernyataan X2.2	19.2927	20.612	<b>.348</b>	.797
Pernyataan X2.3	19.0244	20.874	<b>.542</b>	.750
Pernyataan X2.4	19.2195	17.376	<b>.676</b>	.709
Pernyataan X2.5	18.9024	19.240	<b>.582</b>	.737
Pernyataan X2.6	20.0000	18.300	<b>.494</b>	.763

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.15 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.16**  
**Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	26.2927	25.962	<b>.614</b>	.913
Pernyataan Y.2	26.0976	23.990	<b>.811</b>	.899
Pernyataan Y.3	26.1463	25.828	<b>.705</b>	.908
Pernyataan Y.4	26.3902	24.094	<b>.720</b>	.906
Pernyataan Y.5	26.0244	23.674	<b>.787</b>	.901
Pernyataan Y.6	26.5122	26.556	<b>.573</b>	.915
Pernyataan Y.7	26.5610	26.102	<b>.679</b>	.909
Pernyataan Y.8	26.1220	24.160	<b>.827</b>	.899
Pernyataan Y.9	26.1463	24.928	<b>.660</b>	.911

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.16 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

**Tabel 4.17**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Evaluasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,824 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel evaluasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Pengembangan Karir**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,782 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

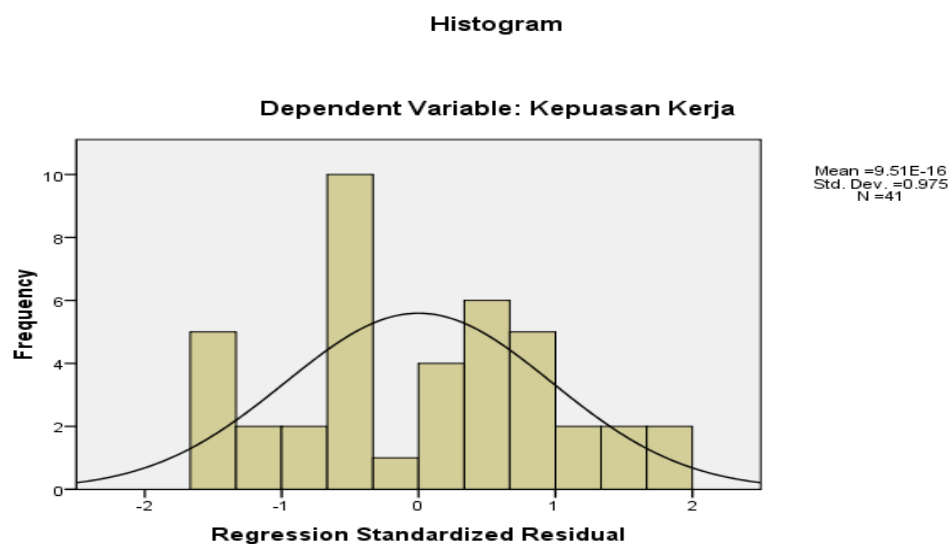
Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,917 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

#### 1) Uji Histogram



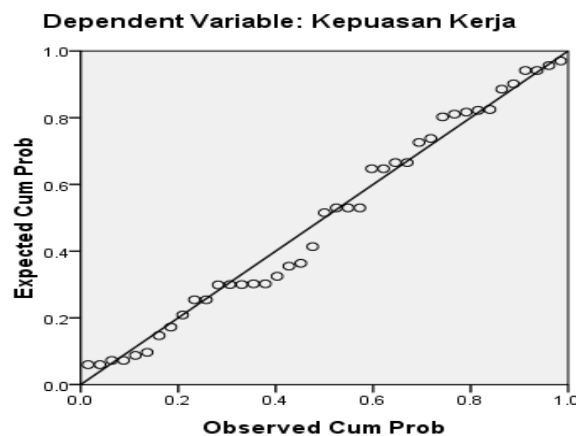
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

## 2) Uji PP Plot

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

## 3) Uji Uji Kolmogorov-Sminov

**Tabel 4.20**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73638630
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.660
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.776</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Pada tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,776 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,776 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.21**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.669	2.580	1.035	.307		
	<b>Evaluasi</b>	.430	.101	4.253	.000	<b>.675</b>	<b>1.482</b>
	<b>Pengembangan Karir</b>	.617	.104	5.911	.000	<b>.675</b>	<b>1.482</b>

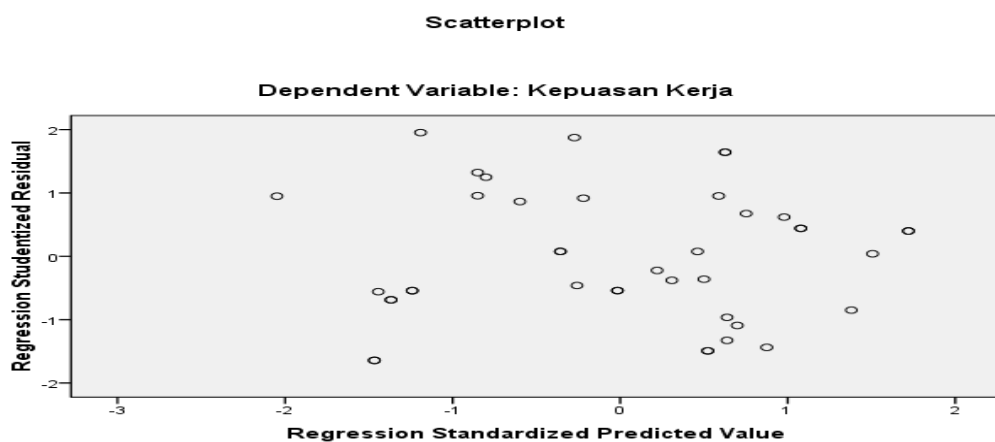
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah evaluasi  $1,482 < 10$ , dan pengembangan karir  $1,482 < 10$ , serta nilai *Tolerance* evaluasi  $0,675 > 0,10$ , dan pengembangan karir  $0,675 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

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

## 7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.22**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>2.669</b>	2.580	1.035	.307		
	<b>Evaluasi</b>	<b>.430</b>	.101	4.253	.000	.675	1.482
	<b>Pengembangan Karir</b>	<b>.617</b>	.104	5.911	.000	.675	1.482

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 2,669 + 0,430 X_1 + 0,617 X_2 + e$ .



Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2,669.
- b. Jika terjadi peningkatan evaluasi 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,430.
- c. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,617.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.23**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.683	2	477.341	<b>60.562</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	299.512	38	7.882		
	Total	1254.195	40			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Evaluasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 60,562 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini evaluasi dan

pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Menurut Sugiyono (2015:79), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.24**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.669	2.580	1.035	.307		
	<b>Evaluasi</b>	.430	.101	<b>4.253</b>	<b>.000</b>	.675	1.482
	<b>Pengembangan Karir</b>	.617	.104	<b>5.911</b>	<b>.000</b>	.675	1.482

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh evaluasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4,253 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan evaluasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 5,911 > t_{tabel} 2,024$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengembangan

karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.749	2.80747

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Evaluasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Angka *R Square* 0,872 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 87,2% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh evaluasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya  $100\% - 87,2\% = 12,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
- 2) Angka *Adjusted R Square* 0,749 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,9% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh evaluasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya  $100\% - 25,1\% = 74,9\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Evaluasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,253 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan evaluasi yang dilakukan oleh Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,430 satuan. Dengan kata lain ketika evaluasi di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari validitas, reliabilitas dan akseptabilitas meningkat maka kepuasan kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Setiawan (2014), menunjukkan bahwa evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah point 1 yaitu pegawai belum mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Point 2 yaitu pegawai

belum konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya dan point 3 yaitu pegawai belum sepenuhnya dapat merancang kinerjanya telah terjawab.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,911 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengembangan karir yang dilakukan oleh Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan sebesar 0,617 satuan. Dengan kata lain ketika pengembangan karir di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir meningkat maka kepuasan kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Akhmal (2018) dan Parimita (2015), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada

diidentifikasi masalah yaitu point 4 yaitu pegawai belum bisa merencanakan kemungkinan proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan point 5 yaitu kemampuannya dan pegawai belum bisa menyesuaikan minat, karir dan kemampuannya telah terjawab.

### **3. Pengaruh Evaluasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dan pengembangan karir di Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji f yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,562 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan evaluasi dan pengembangan karir yang dilakukan oleh Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara secara bersamaan. Dengan kata lain ketika evaluasi yang terdiri dari validitas, reliabilitas dan akseptabilitas. Pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir dan manajemen karir meningkat maka kepuasan kerja Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah evaluasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi

Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Pegawai belum mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai belum konsisten atas pengukuran kinerja yang dilakukannya. Pegawai belum sepenuhnya dapat merancang kinerjanya. Pegawai belum bisa merencanakan kemungkinan proses kenaikan jabatan yang sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya. Pegawai belum bisa menyesuaikan minat, karir dan kemampuannya telah terjawab.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,749 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 74,9% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh evaluasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya  $100\% - 25,1\% = 74,9\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel evaluasi ( $X_1$ ) adalah 4,253 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,253 > 2,024$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari evaluasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,430, yang berarti setiap ada evaluasi ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,430 satuan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 5,911 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,911 > 2,024$ ) dan nilai Sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Besarnya pengaruh dari pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,617, yang berarti setiap ada pengembangan karir ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,617 satuan.



3. Evaluasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60,562 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah sebesar 3,24 = (60,562 > 3,24). Nilai R sebesar 0,749 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara evaluasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan di atas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada organisasi mempertahankan pegawai yang mampu mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan pengukuran kinerja yang dirancang pegawai yang tidak dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Dengan solusi membenahi segala kekurangan didalam organisasi.
2. Disarankan pada organisasi mempertahankan organisasi yang mampu memberikan jenjang karir yang menjanjikan bagi para pegawainya dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan organisasi yang tidak dapat menerapkan program pengembangan karir bagi pegawainya. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu organisasi memberikan

memberikan rencana karir jangka pendek bagi para pegawainya dan memberikan informasi berbagai peluang karir dalam manajemen karir.

3. Disarankan pada organisasi mempertahankan pegawai yang mampu memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan disarankan juga pada organisasi agar memperhatikan pegawai yang tidak dapat berdiskusi dengan pegawai lain untuk membangun kinerja tim yang baik. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu dengan memperhatikan kerjasama pegawai, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian pegawai, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Krietner, R. (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara., A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis., R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, W. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi., H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parimita, W. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi*.
- Ramli, R., Nuzuliaty, A. N., MI, I., & APU, S. (2018). Innovative Technology in Increasing the Value-added of the Remnants of Fishing Trawlers in Bagan Percut Village, Percut Sei Tuan. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 42-49.
- Rivai., Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Setiawan, R. (2014). *Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT X Di Probolinggo*.
- Samsudin, S. H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno., E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Trianny, T. D. (2021). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Pertumbuhan laba, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).

Wanto, A., Rizki, S. D., Andini, S., Surmayanti, S., Ginantra, N. L. W. S. R., & Aspan, H. (2021, June). Combination of Sobel+ Prewitt Edge Detection Method with Roberts+ Canny on Passion Flower Image Identification. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012037). IOP Publishing.