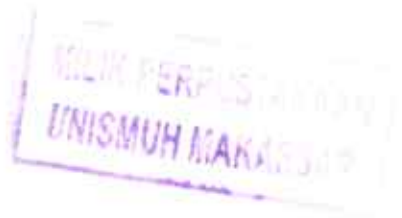


**EFEKTIVITAS SISTEM PENILAIAN KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



STAS MUHAMMADIYAH
PERPUSTAKAAN

16/09/2021

1 exp
Sub. Alumni

R/0166 / MAN /21 CD
FAT
el

**EFEKTIVITAS SISTEM PENILAIAN KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS
PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar



**WANDI FATRAH
NIM 105721121716**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah serta karunia-Nya, karya ilmiah sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Saharuddin dan Ibu Hasnah yang senantiasa memberikan do'a yang tulus untuk anaknya dan memberikan ridhonya serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk mengerjakan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu Dosen, Terkhusus kedua Dosen pembimbing yang selama ini telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing, menuntun dan mengarahkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk kelas Manajemen 16 F yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
4. Adik saya Muhammad Alam Putra dan Teman saya Salwa Maharani yang juga memberikan dukungan dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

"Allah Tidak Akan Membebani Seseorang Melainkan Sesuai dengan Kadar Kesanggupannya"

(QS Al-Baqarah : 286)



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Efektivitas Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa"

Nama Mahasiswa : Wandī Fatrah
No. Stambuk/NIM : 105721121716
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 31 Agustus 2021 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 31 Agustus 2021

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Abdul Muttalib, S.E., M.M
NIDN : 0901125901

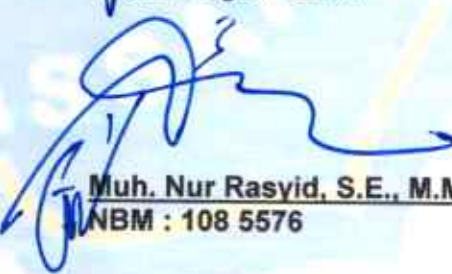

Nasrullah, S.E., M.M
NIDN : 0914049104

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507


Muh. Nur Rasvid, S.E., M.M
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Wandī Fatrah, Nim 105721121716, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2021, Tanggal 22 Muharram 1443 H / 31 Agustus 2021 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

22 Muharram 1443 H

Makassar,

31 Agustus 2021 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim H R, S.E., M.M
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
 1. Dr. Agus Salim H R, S.E., M.M
 2. Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
 3. Dr. Muchriady Muchram, S.Kom., M.M
 4. Zalkha Soraya, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wandi Fatrah

Stambuk : 1057 21121716

Program Studi: Manajemen

Dengan Judul : Efektivitas Sistem Penilaian Kerja Terhadap

Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perdagangan

Dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 31 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan,

Wandi Fatrah

Di ketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah yang tiada henti-hentinya dilimpahkan kepada hamba-Nya. Shalawat serta salam tak lupa pula penulis hanturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah menggulung tikar-tikar kebatialan dan menyebarkan tikar-tikar kebajikan. Suatu nikmat yang tiada ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Efektivitas Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa."**

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Saharuddin dan Ibu Hasna yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Sehingga apa yang telah mereka berikan mejadi bahan ibadah dan cahaya penerang kehidupan dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Abdul Muttalib, SE., MM., Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE., MM., Selaku Pembimbing II yang telah berkenang membantu selama dalam proses penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM., selaku Dosen Penasehat Akademik (PA) yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan selama masa perkuliahan.
7. Segenap Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah meluangkan ilmunya selama penulis mengikuti proses perkuliahan.
8. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Orang tua saya tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan untuk penulis.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Manajemen Angkatan 2016 yang

selalu belajar bersama dan tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.

Terima kasih dari lubuk hati yang terdalam teruntuk semua kerabat yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermamfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairat, Wassalamu

Makassar, Agustus 2021

Wandi Fatrah



ABSTRAK

Wandi Fatrah, Tahun 2021. Efektivitas Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Abdul Muttalib dan Pembimbing II Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Penilaian Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 59. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan pengukuran skala likert 5 point. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi $Y = 9,078 + 0,981 + e$ yang berarti system penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir, dan hasil analisis uji t diperoleh signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan t_{hitung} sebesar 8,774 dan t_{tabel} sebesar 2,002 yang berarti variable Sistem Penilaian Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis diterima.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kerja, Pengembangan Karir



ABSTRACT

Wandi Fatrah, 2021. Effectiveness of Job Assessment on Career Development at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Abdul Muttalib and Supervisor II Nasrullah.

This study aims to determine the effect of the Job Assessment System on Career Development at the Department of Trade and Industry of Gowa Regency. The population and sample in this study amounted to 59. The type of data used is primary data taken by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale measurement. The data analysis technique used is quantitative and simple regression analysis with the help of SPSS 25. Based on the results of the data analysis that has been carried out, the regression equation model $Y = 9.078 + 0.981 + e$ which means the job appraisal system has a significant positive effect on career development, and the results of the analysis The t test was obtained significantly $0.000 < 0.05$ while the t_{count} was 8.774 and the t_{table} was 2.002, which means that the Job Assessment System variable has a positive effect on career development at the Office of Trade and Industry, Gowa Regency, South Sulawesi Province, thus the hypothesis is accepted.

Keywords: Performance Appraisal System, Career Development

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
B. Tinjauan Empiris	14
C. Kerangka Konsep	17
D. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	19
C. Definisi Oprasional Variabel Dan Pengukuran Variabel	19
D. Pengukuran Variabel	20

E. Populasi dan Sampel.....	21
F. Teknik Pengumpulan Data.....	21
G. Teknik Analisis Data.....	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	24
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	24
B. Karakteristik Responden.....	34
C. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	36
D. Analisis Data dan Interpretasi (Pembahasan)	40
BAB V PENUTUP	47
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	49
DAFTAR LAMPIRAN.....	51



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4	Sistem Penilaian Kerja	47
Tabel 4.5	Pengembangan Karir	49
Tabel 4.6	Hasil Validitas	51
Tabel 4.7	Uji Validitas	53
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Sederhana	54



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Pikir	19
4.1.	Struktur Organisasi	28



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apa pun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada perusahaan.

Pada umumnya, suatu perusahaan atau asosiasi pemerintah dipengaruhi oleh unsur-unsur alam, baik lahiriah maupun batiniah. Iklim batin adalah iklim yang berasal dari dalam pergaulan yang sebenarnya, seperti Sumber Daya Manusia. Sedangkan iklim luar adalah iklim yang berasal dari luar pergaulan, seperti politik, moneter, dan sosial. Isu yang muncul dalam peningkatan profesi mengembangkan pelaksanaan perwakilan lebih lanjut adalah pekerja yang melibatkan jabatan dalam konstruksi konvensional organisasi tidak sesuai dengan bentuk organisasi dengan alasan tidak ada rencana peningkatan perwakilan yang disusun. Berbagai cara ditempuh untuk bekerja pada sifat perwakilan untuk mencapai kecukupan dan kecakapan kerja, salah satunya dengan memperluas kualitas dan kesadaran akan harapan orang lain.

Pegawai ialah adanya program ini dicari dengan membimbing pekerja ke persiapan dasar di tingkat yang berbeda. Pekerja yang memiliki kepercayaan yang tinggi akan diciptakan dan dipertahankan sesuai dengan kewajiban dan keahliannya, sehingga tujuan hierarkis dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus diberikan penghiburan yang cukup untuk diinspirasi, penting untuk digaji sebagai peningkatan panggilan, kemajuan, dan penghargaan yang dapat memberikan pemenuhan individu kepada pekerja. Salah satu strategi yang harus diterapkan oleh manajemen ialah merencanakan serta mengembangkan karir seluruh pegawai selama mereka bekerja di perusahaan. Bagi sebagian besar pegawai, kepastian karir hal ini penting karena mereka mengetahui posisi paling penting yang akan mereka capai, sehingga mereka akan diyakinkan dan terus berusaha untuk bekerja pada kapasitas mereka dan setia pada organisasi.

Isu yang muncul adalah cara untuk mengembangkan profesi dalam iklim yang sangat unik, kemudian membatasi kebingungan dalam pengaturan pekerjaan, memperluas kemampuan dan menempatkan orang pada posisi kunci. Profesi akan menjunjung tinggi kecukupan orang dan asosiasi dalam mencapai tujuan mereka. Kemampuan menjadi signifikan dalam kerangka kerja cara panggilan sehingga tes keterampilan diperlukan. Uji kompetensi ini berkaitan dengan upaya untuk menilai layak atau tidaknya seseorang mencapai jenjang tertentu dalam sistem jenjang karir. Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompetensi

Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Daerah Peraturan Gowa merupakan salah satu ruang yang terletak di Daerah Sulawesi Selatan yang memiliki tujuan "Meningkatkan kualitas sektor industri dan perdagangan berbasis ekonomi kerakyatan". Tujuan yang pertama yaitu meningkatkan perdagangan yang efektif serta berkualitas, yang kedua meningkatkan kemampuan usaha kecil dalam memperkuat organisasi dan perekonomian daerah, ketiga memperluas kemajuan usaha kecil dan menengah dengan menonjolkan pemanfaatan aset dan lingkungan dan merampingkan pemanfaatan aset terdekat dan meningkatkan penggunaan wilayah mekanik Kabupaten Gowa, keempat bekerja pada sifat metodologi yang di poles dari aset perangkat dan disiplin kerja dan administrasi.

Maka dari itu Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa mempunyai pekerjaan kunci dalam kemajuan keuangan di Gowa. Hal ini dapat ditemukan dalam pekerjaan yang signifikan dalam memberikan posisi terbuka. Pembukaan bisnis, memperluas perdagangan. Sehingga untuk situasi ini pengarah dan pengawasan para pekerja di Bursa Kerja dan Perindustrian Rezim Gowa sangat penting untuk menjaga soliditas pelaksanaan tetap terkendali untuk mencapai apa yang menjadi Visi dan Misi yang ingin dicapai. Dalam melayani daerah, tentunya sangat penting untuk mendapatkan pendampingan terbaik yang diakomodasi daerah, karena situasi ini tidak dapat dipisahkan dari arahan dan pengawasan yang diarahkan untuk menjaga siklus atau langkah-langkah dari penyimpangan yang mematikan dari demonstrasi. Anomali kecil yang dilakukan oleh pekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas,
Maka peneliti merumuskan judul yakni **"Efektivitas Sistem Penilaian
Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas
Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis
akan mengemukakan permasalahan yaitu apakah Sistem Penilaian
Kerja memberikan pengaruh terhadap Pengembangan Karir pegawai
Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas,
maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar
pengaruh Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada
Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini
adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperkaya teori-teori
mengenai Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir
pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten
Gowa dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, dalam dunia
pendidikan khususnya di bidang Fakultas Ekonomi.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak
terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Sebagai masukan bagi pihak Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dalam upaya meningkatkan pengembangan karir pegawai
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi dan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, terkhusus di bidang sumber daya manusia (SDM).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan program perencanaan latihan kerja secara produktif dan berhasil, melalui orang lain untuk bekerja dengan pengakuan tujuan organisasi, perwakilan dan wilayah setempat memerlukan administrasi yang baik.

Menurut Malayu S.P hasibuan (2012:1) manajemen adalah keahlian yang mengontrol metode yang terlibat dalam menggunakan SDM dan aset yang berbeda secara memadai dan mahir untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain itu menurut Handoko, T. Hani (2014) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leadership*) dan pengawasan (*controlling*).

Mengingat beberapa kesimpulan yang memenuhi syarat, penelitian dapat menganggap bahwa administrasi adalah keahlian yang digunakan sebagai siklus untuk mengaktifkan semua aset lancar dalam suatu asosiasi dengan menjalankan kapasitas dewan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam WD Putri (2016) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan ferporma karyawan dalam aktifitas organisasi.

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright dalam WD Putri (2016) manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi kebijakan dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, tingkah laku dan performa karyawan dalam aktivitas organisasi. Dalam menyampaikan mereka memberikan rincian aktivitas sumber daya manusia seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, merekrut sumber daya manusia, memilih sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian konvensasi, manajemen performa, serta relasi antara pegawai.

Dari penjelasan diatas bahwa sumber daya manusia bertujuan merujuk pada pengendalian manusia serta perusahaan atau organisasi dengan sebaik-baiknya. Maka peneliti menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu mengatur hubungan dan peranan manusia secara efektif dan efisien dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Sistem penilaian kerja

Sistem penilaian kerja merupakan penilaian kinerja adalah sistem formal tinjauan dan evaluasi kinerja tugas individu, manajer meninjau kinerja individu secara berkelanjutan yang dapat digunakan untuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, kompensasi,

hubungan pegawai internal, pelatihan, pengembangan karir dan penilaian potensi pegawai.

Penilaian kerja menurut Mathis dan Jackson dalam N Rahayuli (2017) ialah proses evaluasi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang di komparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja biasa juga disebut dengan pemberian peringkat pada pegawai melalui peninjauan, evaluasi dan penilaian hasil kerja.

a. Komponen-komponen sistem penilaian kerja

George Ndemo et al, (2012) menyatakan ada lima komponen dalam sistem penilaian kerja yaitu:

1. Proses Sistem Penilaian Kerja (*Process of the Performance Appraisal System*) adalah melibatkan guidelines atau prosedur yang mengatur tentang proses sistem penilaian kinerja yang di dalam terdapat waktu pelaksanaan penilaian, tujuan dan target kinerja yang ingin dicapai.
2. Faktor Informasi (*Informational Factors*) adalah berkaitan dengan interaksi dan komunikasi antara rater dan rater yang nantinya akan terdapat evaluasi dari proses penilaian kerja.
3. Akurasi Penilai (*Rater Accuracy*) adalah berkaitan dengan ketepatan, dan keterbukaan di dalam membahas hasil kerja pegawai, terutama untuk menghilangkan aspek bias.
4. Faktor Interpersonal (*Interpersonal Factors*) adalah berkaitan dengan persepsi keadilan dan kepercayaan yang diterima oleh

rates, tidak adanya kepercayaan dapat membuat rates tidak puas sehingga seluruh sistem penilaian kerja tidak akan efektif.

5. Sikap pegawai (*Employee Attitude*) adalah berkaitan dengan kepuasan pegawai terhadap sistem penilaian kerja, sistem yang digunakan harus formal, dimensi kerja harus relevan, adanya kesempatan untuk bertanya dan mengajukan banding dan memiliki tindakan yang cepat untuk menangani setiap kelemahan.

b. Indikator sistem penilaian kerja

Menurut Prawirosentono (2019) ada beberapa Indikator dalam sistem penilaian kerja yaitu:

1. Loyalitas

Setiap pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkatan absensi atau kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini akan mengangkat semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi atau perusahaan.

3. Kepemimpinan

Pelopor adalah kepala setiap bawahan dan dapat diandalkan serta mengambil bagian penting dalam mencapai suatu tujuan. Pelopor harus mengikutsertakan perwakilan dalam menentukan pilihan dengan tujuan agar pekerja memiliki

kesempatan untuk memberikan inovasi, perasaan, dan pemikirannya untuk pencapaian organisasi.

2. Kerja sama

Pihak instansi terkait perlu mendorong dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar perwakilan dalam rangka memberdayakan perwakilan untuk bekerja sama dalam iklim organisasi.

3. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam pegawai maupun dalam lingkungan perusahaan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pegawai baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi pada level yang rendah.

5. Pencapaian target

Dalam pencapaian target perusahaan harus memiliki strategi tertentu.

c. Karakteristik sistem penilaian kerja

Menurut Giri dalam Bambang Sudiatmo (2019) penilaian kerja harus memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Penilaian kerja adalah deskripsi sistematis tentang pekerjaan pegawai yang relevan dengan poin yang kuat dan lemah.
2. Penilaian kerja disusun secara berskala berdasarkan rencana yang berbeda.
3. Penilaian kerja bukan merupakan evaluasi pekerjaan.

4. Penilaian kerja adalah proses yang terus menerus disetiap perusahaan berskala besar.

4. Pengembangan karir pegawai

Pengembangan karir pegawai yang efektif akan memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Henry Simamora (2012) Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

a. Jenis-jenis pengembangan karir pegawai

1. Realistik

Tipe kepribadian yaitu menyukai pekerjaan, menggunakan alat, keterampilan teknis, keterampilan fisik, mesin, materialis, berfokus pada kekuatan, status dan praktik, sedikit toleransi.

2. Investigatif

Tipe kepribadian suka tantangan, suka belajar matematika, aman dan suka membaca sains, kemampuan analisis, berpikir kompleks dan abstrak, menjadi perhatian.

3. Artistik

Tipe kepribadian yang suka mengarang lagu, menyukai seni, menulis, kreatif, menggunakan alat-alat dalam bekerja, menyukai kebebasan, terbuka dan berekspresi.

4. Sosial

Tipe kepribadian tersebut adalah Peduli, suka membantu, diskusi tentang cara bekerja dalam kelompok, banyak bicara, keterampilan verbal dan sosial yang unggul, sederhana, fleksibel, berpegang teguh pada nilai-nilai idealis, rendah hati, ramah dan memahami situasi orang lain.

5. Enterprising

Tipe kepribadian ambisius, mudah bergaul, mempengaruhi orang lain, tegas, ingin dikenal, pemimpin, tidak sabar, bangga, percaya diri, tertarik pada level dan kekuasaan.

6. Konvensional

Tipe kepribadian yang menilai sesuatu dengan uang, dapat diandalkan, mengikuti instruksi dan aturan, cara mengelola, bergantung pada orang lain, sulit membuka (menutup) seperti organisasi, perencana yang baik, menyukai lingkungan kantor, dan kemampuan bekerja.

b. Indikator pengembangan karir pegawai

Pengembangan karir menurut Handoko dalam Megita (2014) memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

c. Tujuan pengembangan karir pegawai

Pengembangan karir yakni untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai agar dapat memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Mangkunegara, (2015) tujuan pengembangan karir ialah:

1. Membantu pencapaian tujuan individu serta perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai serta instansi
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program instansi

d. Manfaat pengembangan karir pegawai

Menurut Widodo, (2015) manfaat pengembangan karir yaitu:

1. Pengembangan karir memberi petunjuk siapa di antara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
2. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh serta berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
3. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.

B. Tinjauan Empiris

Pada bagian ini, penulis telah menunjuk pada beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, penulis mengacu pada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya kemudian di rangkum pada table 1 dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil penelitian
1	Dewi Cahyani Pangestuti (2019)	Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dengan Interevening Prestasi Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 4, No.1: 57 - 68 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	Kuantitatif	untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, maka program yang memungkinkan untuk estimasi pengaruh langsung (<i>direct effect</i>) dan pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) beserta uji signifikansi pengaruh tidak langsung adalah menggunakan program LISREL versi 9.20. Sebelum koefisien diinterpretasikan, maka pengujian pertama adalah melakukan evaluasi atas kecocokan model (<i>goodness of fit</i>). Melalui evaluasi <i>goodness of fit</i> terlihat bahwa model fit sempurna dengan nilai <i>degree of freedom</i> 0 dan <i>p value</i> pada Chi-Square = 0. Karena kecocokan model sudah sangat baik, maka pembahasan selanjutnya adalah menginterpretasikan persamaan struktural.

2	Mitha Risnawati dan Suryalena (2018)	Membantu memperkuat implementasi sistem pengaruh Peningkatan Vokasi dan Tanggung Jawab Hirarki Terhadap Eksekusi Perwakilan di Penginapan Mutiara Merdeka Pekanbaru	Kuantitatif	Pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan.
3	Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Info media Solusi Humanika di Jakarta	Deskriptif Kuantitatif	Komitmen organisasi berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai. Dan akhirnya hasil uji tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4	Meina Eka Efriyaningsih (2018)	Pengaruh pengembangan karier dan komitmen kerja Terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Kantor cabang teluk betung Kota Bandar Lampung	Kuantitatif	Pengembangan karier dan komitmen kerja bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Muazzan Alamsyah & Seno Andri (2019)	Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru	Kuantitatif	Kinerja pegawai pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan komitmen organisasi.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dan juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu akan ikut dibatalkan dalam penelitian. Pertautan antara variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu setiap penyusunan paradigma penelitian harus di landaskan pada kerangka konsep (Sugiyono 2017:60).

Kerangka konsep dalam suatu penelitian perlu dijelaskan apa bila dalam suatu penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga menjelaskan tentang argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Adapun kerangka konsep yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2

Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka hipotesis yang diajukan adalah: "Diduga sistem penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa"



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif, yakni penelitian yang menggambarkan keadaan pada subjek atau objek penelitian saat ini yang tidak menyimpang dari kondisi sebenarnya berdasarkan fakta yang terlihat tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum mengenai Sistem Penilaian kerja terhadap pengembangan Karir pada dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan Mesjid Raya No.34, Sungguminasa, Kecamatan. Somba Opu, Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan 92144. Waktu Penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan pada bulan yaitu bulan Maret sampai dengan April 2021.

C. Definisi Oprasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi oprasional variabel yaitu penggambaran masing-masing variabel ialah sistem penyampaian jasa terhadap kepercayaan pelanggan. Dan dua variabel tersebut dapat di definisikan sebagai berikut:

- a. Sistem penilaian kerja adalah sistem formal tinjauan dan evaluasi kinerja tugas individu, manajer meninjau kerja individu secara berkelanjutan yang dapat digunakan untuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, kompensasi, hubungan pegawai

internal, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan penilaian potensi pegawai.

- b. Pengembangan karir pegawai adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk memikul tanggung jawab yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

D. Pengukuran Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan penanda dari faktor-faktor yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisasi faktor dimaksudkan untuk menentukan besaran estimasi setiap faktor, sehingga pengujian spekulasi dengan menggunakan instrument dapat diselesaikan secara efektif. Secara lebih rinci operasionalisasi faktor-faktor dalam pemeriksaan ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.1
Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (TS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari artikel atau subjek yang memiliki karakteristik dan atribut tertentu yang ditentukan oleh para ilmuwan untuk dikonsentrasikan dan kemudian dicapai kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan di Cabang Bursa dan Perindustrian Pemerintah Kabupaten Gowa, Daerah Sulawesi Selatan.

2. Sampel

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil dalam melakukan penelitian terhadap suatu objek. Dalam penelitian ini populasi yang diamati tergolong populasi yang besar, oleh karena itu untuk menghasilkan data yang valid digunakan populasi tersebut sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling, dimana dalam pengambilan sampel ini populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti. Karena pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dibawah 100, maka sampel pada penelitian ini ialah semua pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 59 orang karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah langkah yang sangat penting pada penelitian. Maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner atau angket untuk responden yang dijadikan

sampel dalam penelitian. Kuesioner ini berupa pernyataan terbuka atau tertutup yang nantinya akan diberikan kepada responden secara langsung atau online.

G. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah penelitian, maka alat yang digunakan analisis yaitu:

1. Analisis kuantitatif ialah analisis atau menguraikan variabel Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa
2. Uji Instrumen penelitian
 - a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai alat ukur valid tidaknya suatu kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan di kuesioner tersebut bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2017), uji validitas memperlihatkan tingkat ketepatan antara data faktual yang terjadi di objek data yang dikumpulkan peneliti untuk mencari validitas suatu item dengan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item.

b. Uji reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2017) Mengatakan bahwa uji reliabilitas sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dari apabila skor total item menyentuh 0,7

3. Analisis regresi sederhana ialah analisis untuk mengukur sampai sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, serta analisis regresi sederhana dengan menggunakan rumus persamaan menurut sugiyono (2017) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Pengembangan karir pegawai
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X = Sistem Penilaian kerja

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubahan independen secara individual (parsial) terhadap perubahan dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan Dan Perindustrian

Sejarah berdirinya berawal pada Kantor departemen yang didirikan pada tanggal 16 Januari 1997 Sektor Perdagangan serta Perindustrian yang memiliki peranan atau strategis untuk pembangunan perekonomian Kabupaten Gowa selaras dengan tujuan Bupati Gowa guna memberikan perhatian investor serta mengoptimalkan pengelolaan serta pemanfaatan potensi sumber daya alam dalam pengembangannya yang sifatnya universal.

Dalam mengembangkan sektor Perdagangan dan Perindustrian, berbagai bidang masih sangat memerlukan pelatihan yakni:

- a. Kondisi Perdagangan serta Industri umumnya masih sangat terbatas terkait produktivitas, manajemen, sumber daya manusia, teknologi, pemasaran dan permodalan.
- b. Tantangan tumbuhnya liberalisasi perdagangan untuk kerja sama yang sehingga meningkatnya persaingan usaha.
- c. Penyelenggara urusan pemerintahan pada pelayanan umum pada bidang Perdagangan dan Perindustrian.
- d. Menentukan kegiatan penelitian pada bidang Perdagangan dan perindustrian.
- e. melaksanakan tugas lain yang telah diberikan oleh kepala dinas sesuai tugas serta fungsinya.

Struktur Organisasi

1. Job Description

a. Kepala Dinas

Beberapa tugas dan fungsi kepala dinas ialah:

- a. Membuat rencana strategi serta program kerja dinas sesuai dengan visi misi daerah
- b. Mengkoordinasikan penyusunan program kerja dinas sesuai dengan bidang dan tugasnya.
- c. Memberi perlindungan kepastian usaha terhadap usaha industri serta memberikan fasilitas usaha untuk pengembangan IKM di Kabupaten.
- d. Mengevaluasi pelaksanaan program kerja pada lingkungan dinas.
- e. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas pada Bupati.
- f. Mengerjakan tugas lain yang telah diberikan oleh pimpinan.
- g. Menilai pencapaian kerja para Kepala bidang untuk pembinaan serta pengembangan karir.
- h. Menginventarisir permasalahan terkait hubungan dengan kesekretariatan serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.
- i. Mengerjakan tugas lain yang telah diberikan oleh pimpinan.

b. Sekretaris Dinas

- a. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

- b. Mengelolah serta mengkoordinasikan kegiatan pelayanan teknis dan administrasi untuk semua satuan organisasi di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
 - c. Mengolah data dan mengkoordinasikan kegiatan urusan umum serta pegawai.
 - d. Mengolah serta mengkoordinasikan kegiatan urusan perencanaan serta pelaporan.
 - e. Mengolah serta mengkoordinasikan kegiatan urusan keuangan.
 - f. Mengolah serta mengkoordinasikan kegiatan masalah keuangan.
- c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**
- a. Menyediakan rencana pegawai penempatan, kenaikan pangkat, gaji berkala serta data pegawai untuk yang mengikuti pendidikan pelatihan kepegawaian.
 - b. Menyiapkan bahan pemberhentian, teguran pelanggaran disiplin, pensiun serta surat cuti pegawai dinas.
 - c. Melaksanakan pengurusan, pengadaan, penyimpanan, pendistribusian, menginventarisasi perlengkapan Dinas.
 - d. Membuat laporan pegawai, serta bahan untuk pembuatan DP-3 untuk semua pegawai.
 - e. Mengerjakan tugas yang diberikan dari pimpinan.
- d. Sub Bagian Keuangan**
- a. Membuat laporan daftar usulan kegiatan serta mengerjakan pengajian.
 - b. Menyediakan pembukuan semua transaksi keuangan pada buku kas umum.

- c. Melakukan pengendalian kegiatan tugas pembantuan bendahara pengeluaran.
- d. Mengevaluasi dan membuat laporan hasil kegiatan.

e. Kepala Bidang Perdagangan

- a. Merumuskan kebijaksanaan teknis pembinaan, pemberdayaan serta pengawasan usaha pada perdagangan.
- b. Merumuskan bahan bimbingan serta pengendalian teknis pengelolaan kawasan perdagangan.
- c. Melakukan kegiatan administratif teknis perdagangan dan membuat laporan kegiatan tugas kepada pimpinan.
- d. Mengevaluasi kerja tugas untuk bawahannya.
- e. Mengerjakan tugas lain yang telah diberikan dari pimpinan.

f. Seksi Pembinaan Usaha Dan Sarana Perdagangan

- a. Mengelola data usaha serta sarana perdagangan untuk bahan konsultasi terhadap pemerintah daerah, instansi pemerintah swasta dan lembaga asosiasi yang terlibat.
- b. Menyediakan bahan untuk penyusunan bimbingan teknis pembinaan sarana serta usaha perdagangan dan pemantapan.
- c. Menyediakan bahan data pengolahan, penganalisaan perusahaan daerah untuk jadi bahan persiapan pemberian izin usaha serta pengendalian usaha perdagangan.
- d. Menyediakan, mengolah, menganalisis dalam rangka pembinaan, pengelolaan, pengembangan usaha serta pengendalian usaha perdagangan.

- e. Menyediakan data serta menyusun bahan bimbingan teknis pengelolaan sarana perdagangan.
- f. Menyediakan pemantauan serta penyusunan bahan perkembangan sarana perdagangan.
- g. Menyediakan tugas yang telah diberikan dari pimpinan.

g. Seksi Pembinaan Dan Perlindungan Konsumen

- a. Memberikan petunjuk untuk bawahan supaya tugas di selesaikan dengan cara yang baik.
- b. Menyediakan sistem perlindungan hukum konsumen yang mengandung kepastian.
- c. Mengawasi serta menilai prestasi kerja bawahan untuk bahan pertimbangan pada peningkatan karir.
- d. Melakukan aktivitas administrasi umum perkantoran dan membuat laporan kegiatan tugas.

h. Seksi Pengawasan Dan Distribusi Barang

- a. Melaksanakan rencana aktivitas bidang pengawasan dan distribusi barang.
- b. Melakukan pemantauan serta pengawasan terhadap komuniti/ barang yang beredar di Kabupaten meliputi barang umum atau/ barang bebas tata niaganya, barang yang diatur/ dikendalikan tata niaganya, barang yang dilarang di perdagangan.
- c. Melakukan pembinaan untuk pelaku usaha perdagangan khususnya dalam bidang distribusi barang serta jasa untuk

mengamankan kelancaran arus barang serta jasa di kabupaten untuk memenuhi kebutuhan semua masyarakat.

- d. Melakukan penilaian prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan karir.
- e. Melakukkan tugas lain yang di berikan dari pimpinan.

i. Kepala Bidang Pengembagangan Usaha Mikro

- a. Merencanakan serta melaksanakan operasional kerja sesuai tugas serta fungsinya.
- b. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas.
- c. Menganalisis data pengusaha dengan hasil produksi masing-masing.
- d. Memproses data perkembangan usaha Mikro dan untuk evaluasi pada partisipasi.
- e. Melakukan aktivitas administrasi umum, perkantoran serta membuat lapororan pelaksanaan tugas untuk pimpinan.
- f. Mengevaluasi kegiatan tugas untuk bawahannya.
- g. Melaksanakan kegiatan lainnya yang telah diberikan dari pimpinan.

j. Seksi Pengembangan Pasar dan Promosi

- a. Menyediakan rencana kerja dengan tugas pokok serta fungsinya.
- b. Menyiapkan sarana serta prasarana pengembangan pasar untuk bahan promosi.
- c. Mengumpulkan hasil pengembangan pasar serta promosi.

- d. Memberi informasi terkait pengembangan pasar serta promosi kedepan.
- e. Mengerjakan aktivitas hubungan masyarakat terkait penanaman modal.
- f. Mengerjakan monitoring dan mengevaluasi hasil pendataan aktivitas pengembangan pasar serta promosi.
- g. Menyiapkan materi penyajian untuk kerja sama sub regional pada bidang pengembangan pasar.
- h. Mengerjakan laporan pelaksanaan tugas serta melakukan tugas lainnya yang telah diberikan pimpinan.
- k. **Seksi Kerja Sama Dan Kemitraan Usaha**
 - a. Menyediakan kegiatan kerja serta kemitraan usaha untuk pelaksanaan tugas.
 - b. Membagi-bagi tugas serta memberikan petunjuk pada bawahan sesuai pada bidang dan tugasnya.
 - c. Mengawasi hasil kinerja bawahan sehingga sesuai dengan petunjuk serta ketentuan yang telah berlaku.
 - d. Membuat laporan kegiatan untuk seksi kemitraan serta kemitraan usaha untuk pertanggung jawaban.
 - e. Mengerjakan tugas yang telah diberikan dan pimpinan.
- l. **Seksi Pengembangan Kelembagaan**
 - a. Mengerjakan rencana sesuai dengan tugas serta fungsinya.
 - b. Mensosialisasikan kebijaksanaan pemerintah untuk usaha mikro pada bidang permodalan.

- c. Pembinaan administrasi organisasi serta usaha untuk bimbingan, konsultasi serta pelatihan untuk pengelolaan bisnis.
- d. Menyiapkan teknis serta bimbingan untuk pengusaha mikro.
- e. Mengerjakan laporan pelaksanaan setiap kegiatan.
- f. Mengerjakan tugas yang telah diberikan dari pimpinan.

m. Kepala Bidang Industri

- a. Menyelenggarakan operasional rencana kerja sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya.
- b. Menyusun kebijakan teknis, pembinaan, pengembangan, pemberdayaan serta pengawasan usaha industri.
- c. Menyusun bahan rencana serta program pemberian izin usaha industri serta daftar industri.
- d. Menyusun bahan rencana serta program kegiatan penerbitan izin usaha kawasan industri.
- e. Menyusun bahan bimbingan serta pengendalian teknis pengelolaan, pengembangan kawasan industri berikat, penyelenggaraan kemitraan industri kecil, menengah, besar serta sektor ekonomi lainnya.
- f. Menyusun bahan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan pelatihan teknis serta peningkatan mutu produksi untuk pengusaha industri.
- g. Mengerjakan kegiatan administrasi perindustrian dan membuat laporan kegiatan tugas kepada pimpinan.
- h. Mengevaluasi kegiatan tugas bawahannya.
- i. Mengerjakan tugas yang lain telah diberikan oleh pimpinan.

n. Seksi Industri Hasil Pertanian

- a. Membagikan tugas untuk bawahan sesuai pada bidang serta tugasnya.
- b. Memberikan petunjuk pada bawahan sehingga tugas bisa dilakukan dengan baik.
- c. Memeriksa hasil kinerja bawahan sehingga sesuai dengan petunjuk serta ketentuan yang berlaku.
- d. Menyediakan laporan tugas seksi industri hasil pertanian.
- e. Mengerjakan tugas lain yang telah diberikan oleh atasan.

o. Seksi Industri Kimia Dan Kerajinan

- a. Membagi-bagi tugas untuk bawahan sesuai pada bidang serta tugas masing-masing.
- b. Memberikan petunjuk pada bawahan agar tugas bisa dilaksanakan dengan baik.
- c. Memeriksa hasil kerja bawahan agar sesuai dengan petunjuk serta ketentuan yang berlaku.
- d. Menyediakan laporan seksi industri kimia serta kerajinan.
- e. Menyusun serta mengevaluasi laporan hasil dan pelaksanaan kegiatan serta laporan kerja.
- f. Mengerjakan tugas lain yang telah diberikan oleh atasan.

p. Seksi Industri Mesin, Logam dan Elektronika

- a. Membagikan tugas pada kebawahan sesuai dengan bidang serta tugasnya.
- b. Memberikan petunjuk kebawahan sehingga tugas bisa dilaksanakan dengan baik.

- c. Menyediakan penilaian berdasarkan prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan pada pengembangan karier.
- d. Menyediakan laporan tugas bidang industri logam, mesin serta elektronik.
- e. Mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan responden mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Pemeriksaan jenis kelamin yakni untuk mengetahui jumlah responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	32	54,2%
2	Perempuan	27	45,7%
	Jumlah	59	100%

Sumber data primer yang diolah 2021

Pada tabel 4.1 di atas, dideskripsikan bahwa pegawai di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, orientasi seksual laki-laki sebesar 32 orang 54,2% dan responden perempuan sebanyak 27 orang 45,7%.

2. Usia Responden

Karakteristik berdasarkan usia responden yakni :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Responden	Persentase %
1	21 - 30 tahun	12	20,3%
2	31 - 40 tahun	15	25,4%
3	41 – 50 tahun	18	30,5%
4	51 – 60 tahun	14	23,7%
	Jumlah	59	100%

Sumber data primer yang diolah 2021

Tabel 4.2 di atas diperoleh jawaban dari atribut responden menurut usia memperlihatkan responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 12 orang 20,3%, untuk responden usia 31- 40 tahun sebesar 15 orang 25,4%, serta yang berusia 41-50 sebesar 18 orang 30,5%, dan yang berusia 51-60 sebesar 14 orang 23,7%, sehingga bisa rata-rata responden di Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa berusia 41-50 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan ialah hasil penelitian terkait tingkat pendidikan responden ditunjukkan ditabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase %
1	S2	7	24,1%
2	S1	40	67,7%
4	SMA/SMK	12	20,3%
	Jumlah	59	100%

Sumber data primer yang diolah 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan empat tahun dengan 40 orang 67,7%. Responden berpendidikan S2 sebanyak 7 orang 24,1% sehingga bisa disimpulkan pendidikan S1 lebih mendominasi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

C. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Sistem Penilaian Kerja (X)

Variabel Sistem Penilaian Kerja (X) penelitian diukur melalui tujuh pernyataan dengan skala likert satu sampai lima. Jawaban responden pada variabel produk bisa dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
deskriptif variabel sistem penilaian kerja

No	Indikator	Skor					total	Rata-rata	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	X1.1	27	32	0	0	0	59	4,46	Cukup baik
		125	128	0	0	0	253		
2.	X1.2	21	35	3	0	0	59	4,32	Cukup baik
		105	140	9	0	0	254		
3.	X1.3	18	38	3	0	0	59	4,25	Cukup baik
		90	152	9	0	0	251		
4.	X1.4	18	37	4	0	0	59	4,24	Cukup baik
		90	148	12	0	0	250		
5.	X1.5	20	35	4	0	0	59	4,27	Cukup baik
		100	140	12	0	0	252		
6.	X1.6	22	36	1	0	0	59	4,36	Cukup baik
		110	144	3	0	0	257		
7.	X1.7	20	35	4	0	0	59	4,27	
		100	140	12	0	0	252		
Skor dan tingkat Sistem Penilaian Kerja rata-rata responden								4,31	Cukup baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2021



Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat Sistem Penilaian Kerja berada pada kategori cukup baik. Dimana semua aspek dalam pemberian pengawasan pegawai mendapatkan skor rata-rata jawaban dari responden di atas. Dan mayoritas jawaban responden terkait yaitu:

1. Jawaban responden diperlukan skil atau kemampuan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 32 (54,24%)
2. Jawaban responden keberhasilan dalam pekerjaan setiap karyawan dengan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 35 (59,32%)
3. Jawaban responden kecepatan dan ketepatan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38 (64,40%)
4. Jawaban responden pentingnya kerja sama rekan kerja dalam bekerja hal utama dalam mencapai target maksimal mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 37 (62,72%)
5. Jawaban responden kedisiplinan kerja mayoritas responden menjawab setuju 35 (59,32%)
6. Jawaban responden pimpinan selalu memberikan bimbingan dalam keberhasilan pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36 (61,01%)
7. Jawaban responden teliti dalam bekerja guna meminimalisir resiko kesalahan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 35 (59,32%)

2. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (Y)

Variabel efektivitas kerja (Y) penelitian diukur melalui delapan pernyataan dengan skala likert satu sampai lima. jawaban tanggapan responden terhadap variabel produk bisa dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5

Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (Y)

No	Indikator	SKOR					Total	Rata-rata	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Y1	18	40	1	0	0	59	4,29	Cukup
		90	160	3	0	0	253		baik
2.	Y2	21	33	5	0	0	59	4,27	Cukup
		105	132	15	0	0	252		baik
3	Y3	12	43	4	0	0	59	3,14	Cukup
		60	172	12	0	0	237		baik
4	Y4	12	41	6	0	0	59	4,10	Cukup
		60	164	13	0	0	237		baik
5	Y5	14	40	5	0	0	59	4,15	Cukup
		70	160	15	0	0	245		baik
6	Y6	28	28	3	0	0	59	4,42	Cukup
		140	112	9	0	0	266		baik
7	Y7	27	30	2	0	0	59	4,42	Cukup
		135	120	6	0	0	261		baik
8	Y8	27	29	3	0	0	59	4,41	Cukup
		135	116	12	0	0	263		baik
9	Y9	28	30	1	0	0	59	4,46	Cukup
		140	120	3	0	0	163		baik
Skor dan tingkat Pengembangan Karir rata-rata responden								4,30	Cukup baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2021

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat Sistem Penilaian Kerja berada pada kategori cukup baik. Dimana semua aspek dalam pemberian pengawasan pegawai mendapatkan skor rata-rata jawaban dari responden di atas. Dan mayoritas jawaban responden terkait yaitu:

1. Jawaban responden prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 40 (67,79%)
2. Jawaban responden dalam pengembangan karir setiap pegawai memiliki hak yang sama mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33 (55,93%)
3. Jawaban responden mampu bekerja mandiri dan mengedepankan kerja kolektif mayoritas responden menjawab 43 (72,88%)
4. Jawaban responden loyal juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir pegawai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41 (69,49%)
5. Jawaban responden peluang dalam pengembangan karir setiap karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40 (67,79%)
6. Jawaban responden karyawan dapat bekerja dibawah tekanan target pencapaian instansi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 28 (72,88%)
7. Jawaban responden latar belakang pendidikan merupakan faktor utama dalam pengembangan karir mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 30 (50,85%)
8. Jawaban responden pembagian kerja sesuai dengan kemampuan karyawan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 29 (49,15%)

9. Jawaban responden atasannya selalu membimbing dan membantu meningkatkan kualitas diri mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 30 (50,85%)

D. Analisis Data dan Interpretasi (Pembahasan)

a) Hasil Analisis Data

Penelitian bisa dikatakan sah jika regulasi didalam penelitian sesuai dengan standar uji validitas serta reliabilitas. Penelitian diharuskan memiliki standar substantif, objektif, serta sistematis. Hasil uji validitas dan reliabilitas yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Hasil uji validitas variabel Sistem Penilaian Kerja (X) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
HASIL UJI VALIDITAS

No	Variabel	Item	r hitung	r table (df=N-2) Taraf signifikan 0.05%	Ket.
1	Sistem Penilaian Kerja (X)	X.1	0,576	0,256	Valid
		X.2	0,630	0,256	Valid
		X.3	0,615	0,256	Valid
		X.4	0,605	0,256	Valid
		X.5	0,689	0,256	Valid
		X.6	0,472	0,256	Valid

		X.7	0,547	0,256	Valid
2	PENGEMBANGAN	Y.1	0,375	0,256	Valid
		Y.2	0,690	0,256	Valid
		Y.3	0,651	0,256	Valid
		Y.4	0,680	0,256	Valid
		Y.5	0,687	0,256	Valid
	KARIR (Y)	Y.6	0,632	0,256	Valid
		Y.7	0,511	0,256	Valid
		Y.8	0,533	0,256	Valid
		Y.9	0,556	0,256	Valid

Sumber : Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.7 variabel Penilaian Kerja (X) dan Pengembangan Karir (Y) setelah membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yakni sebanyak 0,256. Berdasarkan hasil tersebut, maka bisa disimpulkan seluruh item angket tersebut dinyatakan valid serta bisa dijadikan alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dijadikan alat ukur, apakah alat ukur ini bisa digunakan lebih lanjut. Uji reliabilitas sering menggunakan koefisien Cronbach's Alpha ialah instrumen reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas data bisa dilihat ditabel berikut

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Status
Penilaian Kerja (X)	0,740	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada tabel 4.7 memperlihatkan semua variabel memiliki koefisien Alpha yang cukup banyak yakni 0.60 sehingga semua konsep pengukur setiap variabel dari kuesioner ialah reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada setiap konsep variabel tersebut layak dijadikan sebagai alat ukur.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis linier sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan linier antara satu variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y), dan untuk mengetahui apakah arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif atau negatif. berdasarkan data kuesioner, dengan pengolahan. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari koefisien, dengan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil analisis data regresi linier sederhana bisa dilihat yaitu:

Tabel 4.8

Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Variabel bebas	Variabel terikat	Unstandardized Coefficients		Standar coefficients	T	Sig.	Ket.
		B	Std. Error	Beta			
Constant		9,078	3,381		2,685	,000	
Penilaian Kerja	Pengembangan Karir	0,981	0,112	0,758	8,774	,000	Sig.
R =0,758							
R Square = 0,575							
Sig = ,000							

Sumber : Lampiran 4 Uji Regresi Linear Sederhana

Pada tabel 4.8 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 9,078 + 0,981 X$$

Koefisien dari hasil perumusan regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta = 9,078

Hasil persamaan tersebut menunjukan konstanta sebesar 9,078 yang menyatakan jika Penilaian Kerja nilainya konstan, maka Pengembangan Karir nilainya sebesar 1,148.

2. Koefisien regresi = 0,981

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa apabila Penilaian Kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka Pengembangan Karir (X) akan meningkat sebesar 0,981.

4. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dengan pengujian 2 sisi, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0.05/2 = 0.025$ dengan $df = n-k-1$ atau $df = 59 - 2 = 57$ (k adalah jumlah variabel independen) maka diperoleh t_{tabel} yaitu 2,002.

Berdasarkan tabel 4.8 yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, hasil perhitungan secara parsial pengaruh Job Assessment terhadap pengembangan karir diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,774 dan t_{tabel} sebesar 2,002 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Penilaian Jabatan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui besaran variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, sehingga koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,758. Artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah 75,8%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh hubungan antara variabel Sistem Penilaian Jabatan

dan variabel Pengembangan Karir sangat tinggi. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,575. Artinya penelitian ini memiliki tingkat akurasi sebesar 57,5%, selebihnya 42,5% merupakan keterbatasan instrumen dalam mengungkap fakta dan kesalahan penelitian.

b. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan dengan pengujian statistik pada bagian terdahulu diperoleh bahwa variable Sistem Penilaian Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) pada Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variable Sistem Penilaian Kerja sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 serta nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,774 > 2,002$.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdul Haeba Ramli & Rizki Yudhistira dengan nilai T_{hitung} 3,828 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,96 yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.

E. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem penilaian jabatan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Dari hasil analisis data yang berpengaruh positif terhadap sistem penilaian kerja dengan pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan uji parsial (t) diperoleh hasil yang signifikan terhadap sistem penilaian kerja dan

pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Berdasarkan penelitian diperoleh hasil koefisien regresi variabel sebesar 0,981 sehingga variabel sistem penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dan pengujian secara parsial (t) mendapat hasil sebanyak $000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian jabatan berpengaruh dalam upaya peningkatan pengembangan karir pegawai di dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa dan didukung oleh pernyataan Bapak ANDI SURA SUAIB, M.si Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa Dinas yang mengatakan sistem penilaian kerja sangat penting untuk menunjang pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan Pengaruh Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Maka dari hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa variable Sistem Penilaian Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena nilai sig. variable Sistem Penilaian Kerja sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 serta nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ $8,774 > 2,002$. Analisis data yang berpengaruh positif terhadap sistem penilaian kerja dengan pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

Dari hasil analisis data yang berpengaruh positif terhadap sistem penilaian kerja dengan pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dengan uji parsial (t) diperoleh hasil yang signifikan terhadap sistem penilaian kerja dan pengembangan karir pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, diharapkan sistem penilaian kerja dapat dipertahankan dalam proses pengembangan karir pegawai. Meskipun tidak semua pegawai menyukai penilaian atau evaluasi kinerja karena prosesnya sering sekali

membuat stres. Namun demikian, sistem penilaian kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mengetahui kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. karena dengan diberlakukannya sistem penilaian kerja otomatis membuat para pegawai secara tidak langsung merasa bekerja di bawah tekanan. Meskipun di awal pasti terasa berat namun seiring berjalannya waktu para pegawai akan terbiasa dan justru merasa mempunyai acuan untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan guna menapaki jenjang karir yang lebih tinggi. Disamping itu juga, sistem penilaian kerja sangat dibutuhkan sebagai tolak ukur kinerja yang pastinya memberikan dampak besar terhadap instansi atau perusahaan terkait. Sebaiknya juga, dalam penerapan sistem penilaian kerja para pegawai harus bekerja sama agar tingkat produktivitas mencapai target.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.
- Hani, T. H. (2014). *Manajemen edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management Edisi 6*. New York: McGraw Hill.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, & Jackson. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta. Edisi 15.
- Ochoti, G. N. (2012). Factors Influencing Employee Performance Appraisal System: A Case of the Ministry of State for provincial Administration & Internal Security, Kenya, International. *Journal of Business and Social Science*, Vol. 3 No. 20.

Prawirosantoso, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Edisi 3.

Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Wiarso, G. (2019). *Anatomi dan Fisiologi Sistem Gerak Manusia*. Yogyakarta.





Lampiran 1

Tabulasi Data Variabel

Responden	Sistem Penilaian Kerja (K)							Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
1	4	4	5	5	5	5	5	33
2	5	5	4	4	4	4	4	30
3	5	4	4	4	5	4	4	30
4	5	5	4	5	5	4	4	32
5	4	4	4	4	5	5	4	30
6	4	5	4	4	4	4	5	30
7	4	5	5	4	4	4	3	29
8	5	5	4	4	4	4	4	30
9	4	5	5	4	5	5	5	33
10	4	4	4	3	4	4	4	27
11	4	4	4	4	5	4	4	29
12	4	4	3	4	4	4	4	27
13	4	4	3	4	4	3	4	26
14	5	5	4	4	4	4	5	31
15	5	4	4	4	5	4	5	31
16	5	5	5	4	5	4	4	32
17	5	4	5	4	5	5	4	32
18	4	4	4	5	4	5	4	30
19	4	4	5	4	4	4	5	30
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	5	4	4	4	5	30
22	5	4	5	5	5	5	5	32
23	4	4	5	5	4	4	4	30
24	5	5	4	5	5	5	4	33
25	5	5	4	5	4	4	4	31
26	5	5	4	5	5	4	4	31
27	4	4	4	3	4	3	3	26
28	4	5	5	4	4	5	4	31
29	5	4	5	4	4	4	4	30
30	4	4	4	5	3	4	3	26
31	4	4	4	5	4	4	4	30
32	5	5	4	5	5	4	4	31
33	5	5	5	4	5	4	5	33
34	5	5	5	5	5	4	4	33
35	4	4	4	5	4	4	5	30
36	5	4	4	5	5	4	4	33
37	4	4	4	5	4	5	5	31
38	4	5	4	4	4	5	4	30
39	4	5	4	4	5	5	5	32
40	4	5	4	5	5	4	5	32
41	5	5	5	5	4	4	5	33
42	5	4	4	5	4	5	4	31
43	5	4	4	5	5	5	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	5	4	4	4	5	4	5	31
46	4	4	4	5	4	5	5	30
47	5	4	4	4	4	5	5	31
48	4	4	4	4	4	5	5	30
49	4	3	4	3	4	4	4	26
50	4	3	4	4	3	4	4	26
51	4	4	4	4	4	3	4	29
52	5	4	4	4	5	5	5	31
53	5	5	5	4	5	4	4	32
54	5	5	5	5	4	5	5	34
55	5	5	5	5	4	5	4	33
56	4	4	4	4	3	4	4	27
57	4	4	4	5	4	5	4	30
58	5	4	4	4	4	4	4	29
59	4	3	3	4	3	4	3	24

Responden	Pengembangan Karir (Y)									Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
8	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
9	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
10	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
13	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
15	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
16	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
18	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
19	4	5	4	4	5	5	5	4	5	41
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
22	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
23	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
24	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
25	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
26	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
28	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
30	4	3	3	3	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
32	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
33	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
34	4	5	4	5	4	4	4	5	5	40
35	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41
36	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
38	4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
39	5	5	4	4	4	5	5	4	5	41
40	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
41	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
43	5	4	4	4	4	5	4	5	5	40
44	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39
45	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
47	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
49	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
50	3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
52	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42
53	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
54	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
56	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33
57	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
58	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41
59	4	3	4	4	3	4	4	3	4	33

Lampiran 2

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas X

		Correlations							SISTEMPENILAIAN
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	NKERJA
X1	Pearson Correlation	1	,379**	,261*	,217*	,394**	,092	,099	,576**
	Sig. (1-tailed)		,002	,023	,049	,001	,244	,228	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	,379**	1	,342**	,239*	,407**	,072	,148	,630**
	Sig. (1-tailed)	,002		,004	,034	,001	,293	,132	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	,261*	,342**	1	,192	,323**	,224*	,214	,615**
	Sig. (1-tailed)	,023	,004		,073	,006	,044	,052	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X4	Pearson Correlation	,217*	,239*	,192	1	,272	,295*	,272	,605**
	Sig. (1-tailed)	,049	,034	,073		,019	,012	,019	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X5	Pearson Correlation	,394**	,407**	,323**	,272*	1	,132	,288*	,689**
	Sig. (1-tailed)	,001	,001	,006	,019		,160	,014	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X6	Pearson Correlation	,092	,072	,224*	,295*	,132	1	,189	,472**
	Sig. (1-tailed)	,244	,293	,044	,012	,160		,078	,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
X7	Pearson Correlation	,099	,148	,214	,272*	,288*	,189	1	,547**
	Sig. (1-tailed)	,228	,132	,052	,019	,014	,078		,000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59
SISTEMP ENILAIAN KERJA	Pearson Correlation	,576**	,630**	,615**	,605**	,689**	,472*	,547	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59

Lampiran 3

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	8

Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	10

Lampiran 4

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized						Collinearity	
	Coefficients		Coefficients		Correlations				Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	9,078	3,381		2,685	,009					
SISTEMPENILAIANKERJA	,981	,112	,758	8,774	,000	,758	,758	,758	1,000	1,000

Dependent Variable: PENGEMBANGANKARIR

Model Summary^b

Model	R		Adjusted		Std. Error of		R Square		Change Statistics	
	R	Square	R Square		the Estimate	Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,758 ^a	,575	,567		1,949	,575	76,986	1	57	,000

Predictors: (Constant), SISTEMPENILAIANKERJA

Dependent Variable: PENGEMBANGANKARIR



Lampiran 5 Koesioner

Efektivitas Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten gowa

Nama =

Usia =

Jenis Kelamin =

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ✓ pada kolom yang disediakan, sesuai dengan penilaian anda.

2. Berilah nilai

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. Sistem Penilaian Kerja (X)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya					
3.	Waktu kerja digunakan secara efisien					
4.	Pentingnya kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna mencapai target					
5.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
6.	Pimpinan memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai					
7.	Saya Teliti dalam bekerja akan mengurangi resiko kesalahan					

B. Pengembangan Karier (Y)

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan					
2.	Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan					
3.	Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik					
4.	Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan					
5.	Saya dapat bekerja dibawah tekanan dan sesuai SOP					
6.	Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan					
7.	Latatar belakang pendidikan menjadi faktor penunjang pengembangan karir					
8.	Pekerjaan yang saya lakukan hari ini berdasar kemampuan kerja saya sendiri, walaupun itu tidak berdasar pemipin saya					
9.	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya					

Lampiran 6

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1177/05/C.4-III/X/42/2021

Makassar, 26-Maret-2021 M

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa
 di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

Nama : **Wandi Fatrah**

Stambuk : **105721121716**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Judul Penelitian : **Efektifitas Sistem Penilaian Kerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Amrit Razalong SE, MM, F
 NPM 9073078

Tembusan:

1. Rektor Universitas Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Yth
4. Aspi

Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA

DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN

Jl. Mesjid Raya No.34 Telp/Fax (0411) 861145 Sungguminasa (92111)

Sungguminasa, 21 April 2021.

Kepada

Nomor : 800/ 158 /2021/PERDASTRI
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Yth: Kepala UNISMUH Makassar

di -
 Makassar

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti Surat Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa, No1177/05/C.4-II/II/42/2021 26 Maret 2021 tentang Izin Penelitian pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa kepada saudara yang tersebutkan di bawah ini :

Nama : WANDI FATRAH
 Nomor Pokok : 105721121716
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)

Menyatakan bersedia menerima Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dalam rangka penyusunan skripsi mulai tanggal 7 April s/d 7 Mei 2021 yang berjudul " EFEKTIFITAS SISTEM PENILAIAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA ".

Sungguminasa, 21 April 2021

Kepala Dinas

ANDI SURASUAIB, M.Si
 NID. 19731124 199302 1 001

DOKUMENTASI



