

SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA
KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**MUHTAR
NIM 105720501014**



**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Mencapai Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA
KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Oleh
MUHTAR
NIM 10572 05010 14



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“...jadilah diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang optimis, karena hidup terus mengalir dan kehidupan terus berputar. Sesekali lihat kebelakang untuk melanjutkan perjalanan yang tiada berujung....”

“Pekerjaan yang bisa dikerjakan jangan menunda-nunda sampai waktu hampir habis, karena waktumu dapat terbuang sia-sia setiap harinya. Maka dari itu bangkitlah mengejar waktu, bukan kita yang dikejar waktu karena dengan waktu kita bisa belajar bahwa waktu sangatlah berharga...”

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hadiah terindah kepada ayahandaku (Mastang) ibundaku(Hj. Sryanti) dan juga saudara-saudaraku sebagai jawaban atas kepercayaan yang telah diamanahkan kepadaku dan seluruh keluarga besar dan teman-

teman yang senantiasa

membantu atas segala keberhasilanku....

Doa dan Nasehatmulah...

Serta kasih sayang yang tulus

Menunjang kesuksesan Ananda

Dalam menggapai cita-cita.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada
Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
Provinsi Sulawesi selatan

Nama Mahasiswa : Muhtar
Nomor Stambuk/NIM : 105720501014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji
Skripsi Strata Satu (S1) pada hari rabu, 29 agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

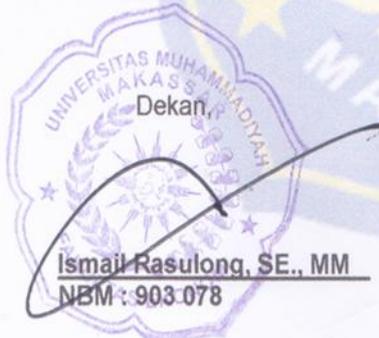
Dr. Muhammad Ikram Idrus, SE.,M.Si
NIDN : 0026036801

Abd. Salam HB, SE.,M.Si. AK.CA
NIDN : 0931126607

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Jurusan Manajemen,



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903.078

Muh. Nur Rasyid, S.E.,M.M
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Muhtar, Nim: 105720501014, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0014 / 2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Agusdiwana Suarni, SE.,M.ACC (.....)
3. Nurlina, SE., MM (.....)
4. Asri Jaya, SE., MM. (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

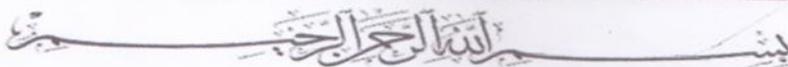


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : MUHTAR
Nomor Stambuk/NIM : 105720501014
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina
Konstruksi provinsi Sulawesi selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 29 agustus 2018.

Makassar, Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyd, S.E., M.M
NBM: 1085576

ABSTRAK

MUHTAR, Tahun 2018. Pengaruh Pengembangan karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi selatan. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I **Muhammad Ikram Idrus**, dan Pembimbing II **Abd. Salam**

Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar Pengaruh Pengembangan karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi selatan.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah *purposive sampling*. Tekni analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T (Parsial), Uji F (Simultan). Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Pengembangan karir (X_1), dan Gaya Kepemimpinan (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

MUHTAR, Year 2018. *The Influence of Career Development and Leadership Style on Employee Performance In Office Of Highways And Construction Construction Of South Sulawesi Province. Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by My Advisor Muhammad Ikram Idrus, and Advisor II Abd. Salam*

This study aims to assess how much influence of career development and leadership style on employee performance at the Office of Highways and Construction of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative descriptive research. Processed data is the result of the distribution of questionnaires to the Office of Highways and Construction Construction of South Sulawesi Province.

The technique used in taking respondents is purposive sampling. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. To explain the description of research related to the hypothesis by using analysis: Test Validity, Test Reliability, T Test (Partial), Test F (Simultaneous). Based on the results of data analysis shows that career development (X1), and Leadership Style (X2), have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) in.

Keywords: *Career Development, Leadership Style, and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi provinsi Sulawesi selatan”**. Taklupa pula penulis mengucapkan salam dan shalawat kepada Nabi junjungan kita, pemberi rahmat bagi alam semesta yaitu Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari alam gelap gulita menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi di dalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya :

1. Bapak **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Penasehat akademik dan sekaligus Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Bapak **Muh, Nur Rasyid SE., MM.**
4. Bapak **Dr. Muhammad Ikram Idrus, SE.,M.Si** selaku Pembimbing I atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
5. Bapak **Abd. Salam HB, SE.,M.Si. AK.CA.,** selaku Pembimbing II atas segala ketulusan hati, kesabaran, meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis dalam menyusun isi skripsi ini.
6. Seluruh **Dosen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan **Karyawan/Karyawati** yang telah memberikan arahan, dorongan, bimbingan, dan bantuan kepada penulis selama proses studi.
7. Untuk yang paling Teristimewa **Ayahanda Tercinta Mastang,** dan **Ibunda Hj. Sryanti.,** yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil, semangat dan nasehat serta kasih sayangnya selama ini dalam mendidik saya, tak lupa juga ucapan terima kasih kepada saudara-saudara saya **wanda syaputra** dan **Ahmad efendy** yang senantiasa memberkan motivasi, doa yang tulus dan dukungannya yang tak terhingga sehingga dapat menyelesaikan pendidikan.
8. Terima kasih buat Bapak Direktur Pimpinan beserta Staf pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi yang tersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian.
9. Sahabat-Sahabatku **Hamzah,** dan **Rosnaini Arifin.** Terima kasih atas dukungan kebaikan, keceriaan yang telah kalian berikan selama kita

bersama. Terima kasih atas dukungan Moril mau pun Materil yang telah diberikan.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis. Terkhusus buat **Manajemen 9** angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaannya, menemaniku dalam suka dan duka dan selalu menjadi bagian dari keluarga selama jauh dari kampung halaman.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil haq, Fastabiqul Khairat, assalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 23 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DATAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Konsep Pengembangan Karir	8

1. Pengertian Karir.....	8
2. Pengertian Pengembangan Karir.....	9
3. Manfaat Pengembangan Karir	10
4. Indikator Pengembangan Karir	10
C. Konsep Gaya Kepemimpinan.....	11
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2. Syarat-Syarat Gaya Kepemimpinan.....	12
3. Gaya-gaya Kepemimpinan	13
D. Konsep Kinerja.....	14
1. Pengertian Kinerja	14
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
3. Indikator Kinerja.....	17
E. Tinjauan Empiris	19
F. Kerangka Konsep.....	23
G. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	26
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik analisis.....	32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37

1. Sejarah Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	37
2. Visi Misi dan Motto Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	39
3. Job Description.....	40
BAB V PENYAJIAN DATA (HASIL PENELITIAN)	46
A. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	46
1. Karakteristik Responden	46
2. Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel	50
3. Pengujian Validitas dan Realibilitas	53
B. Analisis Data	56
1. Uji Asumsi Klasik.....	56
2. Regresi Linier Berganda	58
3. Uji Hipotesis	60
C. Pembahasan	63
BAB VI PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
DAFTAR LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Indikatornya	36
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	48
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
Tabel 5.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir	52
Tabel 5.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	53
Tabel 5.7	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	54
Tabel 5.8	Hasil Pengujian Validitas.....	55
Tabel 5.9	Hasil Pengujian Realibilitas	56
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 5.11	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel 5.12	Hasil Uji F	61
Tabel 5.13	Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep.....	25
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 5.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	70
2. Struktur Organisasi	75
3. Tabulasi Data Mentah Responden.....	76
4. Validitas dan Realibilitas	78
5. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Bebas	80
6. Tabel <i>Frequency</i> Variabel Terikat	83
7. Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden	85
8. Regresi Linear Berganda	86
9. Histogram, Heteroskeastisitas dan Normalitas.....	87
10. Distribusi t Tabel, r Tabel dan f Tabel.....	88
11. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	94
12. Surat Persetujuan Izin Penelitian	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bentuk organisasi seperti misalnya perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah mempunyai tujuan tertentu yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia atau organisasi bersangkutan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Hal ini terutama harus didukung oleh kemampuan organisasi dalam memahami aspek fisik dan psikologis yang mendasari pegawai melakukan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi tiap pegawai untuk mencapai karir yang lebih tinggi..

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas kerja dari tiap individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Siagian (2007 : 215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Selain memberikan peluang bagi pegawai dalam mengembangkan karir mereka, gaya kepemimpinan turut pula mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya dan kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004:2). Seorang pemimpin adalah salah satu unsur yang menentukan dalam pengembangan perusahaan untuk menentukan berhasil tidaknya perusahaan, banyak ditentukan oleh seorang pemimpin perusahaan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan didalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain (Ranupandojo dan Husnan 2000:217).

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Pada saat ini manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap organisasi. Menurut Mangkunegara (2004 : 34) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi.

Alasan peneliti memilih topik ini adalah karena peneliti ingin mengetahui pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasar latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Variabel Manakah yang Pengaruhnya Lebih Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui Variabel Yang Lebih Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi instansi Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Akademisi

Secara akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2011:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri dari :

- a. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
- c. Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

- d. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (pegawai) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.
- e. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak pegawai dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di tersebut, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Konsep Pengembangan Karir

1. Pengertian karir

Karir merupakan perjalanan yang didapatkan seseorang selama hidupnya. Banyak anggapan bahwa seseorang yang telah menjabat sebagai manajer atau kepala pada suatu instansi maka seseorang itu telah berhasil dan sukses dalam karirnya.

Menurut Sunyoto (2012 : 56) karir adalah perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi yang kemudian perjalanan itu dimulai sejak seorang pegawai diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat pegawai tersebut tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 342) karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karir merupakan perjalanan pekerjaan seorang pegawai didalam organisasi yang terdiri dari rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

2. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan sesuatu yang diharapkan seorang pegawai selama bekerja, hal tersebut dikarenakan seorang pegawai ingin mendapatkan hak yang lebih tinggi dari apa yang diperoleh sebelumnya.

Menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Stone dalam Kadarisman (2012:322) menyatakan pengembangan karir adalah Proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai dalam proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang.

3. Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir menurut Rivai (2004:285) adalah:

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan intern.
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan.
- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri.
- d. Membantu dalam keanekaragaman tenaga kerja.
- e. Mengurangi pergantian.
- f. Menyaring potensi karyawan.
- g. Mengurangi penimbunan karyawan.
- h. Memuaskan kebutuhan karyawan.
- i. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif.

4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah:

- a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

b. *Exposure*

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transport, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

c. Kesetiaan Organisasial

Dalam banyak organisasi, orang-orang mengatakan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain. Bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

e. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

f. Dukungan Manajemen

Untuk mendukung program pengembangan karir sangat di pengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

C. Konsep Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang

menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Kartono (2008:34) Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Sifat dan ciri kepemimpinan yang efektif ada 6 kriteria: Waktu dan kepribadian yang terpuji, keinginan melayani bawahan, kecerdasan, penuh inisiatif, penuh daya tarik, dan penuh kepercayaan pada diri sendiri. Sedangkan menurut Gary Yukl (2015:9) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfalisasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Syarat-syarat Kepemimpinan

Kartono (2014:37) menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki, adalah :

- a. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
- b. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
- c. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- d. Memiliki rasa humor, antusias tinggi, suka berkawan.
- e. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.

- f. Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
- g. Sabar namun ulet, serta tidak “mendek” berhenti.
- h. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis
- i. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- j. Berjiwa wiraswasta.
- k. Sehat jasmaninya dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
- l. Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya
- m. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya.
- n. Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.
- o. Punya imajinasi yang tinggi, daya kombinasi dan daya inovasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan yang luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini dapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin.

3. **Gaya-gaya kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan menurut MiftaThoha (2010:49) adalah Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan menurut Kartono (2008:34) adalah Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sifat dan cirri-ciri dari kepemimpinan yang efektif ada 6 kriteria: waktu, kepribadian yang terpuji, keinginan melayani bawahan, kecerdasan, penuh inisiatif, penuh daya penarik, dan penuh kepercayaan diri sendiri.

Fungsi seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada koordinasi tetapi mencakup segala bidang dan aspek yang ada didalam satu wadah. Apabila pemimpin ini dapat menjalankan tanggung jawab yang besar dan motivasi para bawahan, maka pemimpin deapat dikatan sebagai pemimpin yang berhasil dalam menghimpun suatu wadah. Adapun peran pemimpin tersebut yaitu seorang pemimpin bisa menjadi komunikator, mediator, dan integrator dalam organisasi yang dipimpinnya. Gambaran umum yang dihubungkan dengan fungsi pemimpin sebagai komunikator yakni suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik kedalam maupun keluar oleh seorang pemimpin melalui komuniukasi baik lisan maupun tulisan.

D. Konsep Kinerja

1. Pengertian kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Menurut Moeheriono (2014:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012:9) pengertian kinerja adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2007:13) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *realty*(*knowledge* + *skill*).

Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan pekerja).

Adapula menurut Wibowo (2016:74) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*How you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda (*what you are or who you are*). Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi dapat menentukan kinerja.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi atas faktor dari dalam (internal) dan faktor dari luar (eksternal). Faktor tersebut patutnya menjadi perhatian bagi para pemimpin dan juga perusahaan agar kinerja karyawannya tidak menurun terlebih agar dapat terus meningkat.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada restrospektif (melihat ke belakang).

Terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya memiliki peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanda adanya dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan dapat berjalan kinerja dan motif menjadi indikator utama kinerja. Kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

Menurut Wibowo (2016:86) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, keleompok dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang menyujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan

dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintentif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

E. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berikut ini beberapa penelitian yang relevan yaitu sebagai berikut:

Sosiawan Ma'mun (2012) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi dan Kinerja". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh: (1). Gaya kepemimpinan; (2). Budaya organisasi; (3). Pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil. Metode penelitian ini merupakan

metode penelitian *exploratory* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relative baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek penelitian. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Muhlis, Anhulaila M.Palampaga dan Lina Mahardiaya (2016) dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu dengan 39 responden yang dipilih melalui metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Finance Indonesia Palu; 2) pemimpin yang secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu; 3) Perkembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.

Lamsiska Rosalina (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance TBK Cabang Pekan baru”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perkembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa

perkembangan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan jika pengembangan karir dan motivasi kerja dilakukan bersama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Gita Sicilia dan Marzolina (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekan baru. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui Multiple Regression. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan namun secara simultan. Faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Cabang Utama Kepri Riau.

Agung Roscahyo (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri atas otokratik, demokratis dan kendali bebas baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. Sedangkan Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratis dan kendali bebas secara bersama-sama terhadap kinerja

karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah signifikan.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Judul (Nama)	Metode analisis	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan pengembangan karir pada komitmen organisasi kinerja.(Sosiawan Ma'mun:2012)	Explanatory	Penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.
2.	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.(Muhlis, Anhulaila M.Palampa dan Lina Mahardiayana:2016)	Purposive sampling	Penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suzuki Finance Indonesia Palu; 2) pemimpin yang secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu; 3) Perkembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.
3.	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance TBK Cabang Pekanbaru (Lamsiska Rosalina:2016)	Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner.	Penelitian ini adalah bahwa perkembangan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dan jika pengembangan karir dan motivasi kerja dilakukan bersama akan mempengaruhi kinerja karyawan.

No	Judul (Nama)	Metode analisis	Hasil
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. (Gita Sicilia dan Marzolina :2015)	Metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui Multiple Regression	Penelitian ini menunjukkan bahwafaktor kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan namun secara simultan. Faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Cabang Utama Kepri Riau.
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. (Agung Roscahyo : 2013)	Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda.	Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah signifikan.

F. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan acuan pemikiran peneliti yang mengacu pada *grand theory* yang digunakan untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan bertugas memberikan pelayanan, pembinaan dan menyelenggarakan program dan kegiatan dibidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pembangunan masyarakat desa/kelurahan, perekonomian dan kesejahteraan rakyat. Untuk menyelenggarakan program-program tersebut tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, dalam hal ini adalah para pegawainya. Agar program-

program tersebut dapat terlaksana dengan baik maka para pegawai pemerintah tentunya harus meningkatkan kinerja mereka.

Konsep kinerja menurut Mangkunegara (2012:9) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja antara lain: pengembangan karir dan gaya kepemimpinan yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

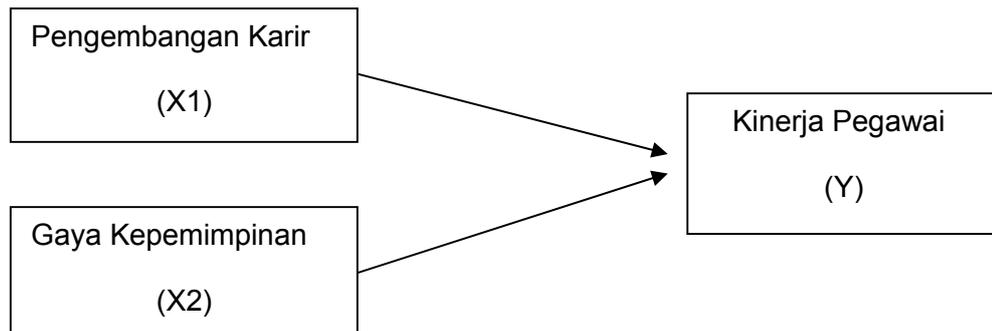
Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pimpinan dalam organisasi adalah bagaimana mereka dapat memahami kebutuhan, keinginan, kesempatan, dan kepuasan berkarir pegawainya. Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) menjelaskan pengertian karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

Suatu organisasi yang berhasil dalam pencapaian tujuannya sangat tergantung pada pimpinannya. Apabila pemimpinnya mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, suatu organisasi dapat dengan mudah mencapai visi-misinya.

Untuk kelancaran kegiatan pemberdayaan potensi sumber daya manusia, maka perlu dilakukan perencanaan yang baik dan menyeluruh. Demikian halnya bagi pegawai, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi

Selatan. Jika hal tersebut dikelola dengan baik maka diharapkan kinerja pegawai tersebut akan meningkat secara signifikan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut, kerangka konsep dalam penelitian ini dapat diskemakan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan secara empiris didasarkan kepada fakta-fakta dan analisis hasil penelitian.

Berdasarkan atas rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan dalam uraian terdahulu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Di duga bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Di duga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diduga bahwa variabel pengembangan karir lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012: 37). Metode kuantitatif merupakan metode ilmiah/*scientific* karena telah melalui kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di jalan A.P. Pettarani No. 90 Makassar. Penulis mengupayakan penelitian selama dua bulan, mulai dari April sampai Mei 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional Variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variable Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, sehingga nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Dan menurut Wibowo (2016:86) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik
- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan gaya kepemimpinan.

a) Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir merupakan sesuatu yang diharapkan seorang pegawai selama bekerja, hal tersebut dikarenakan seorang pegawai ingin mendapatkan hak yang lebih

tinggi dari apa yang diperoleh sebelumnya. Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah:

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Kejelasan berkarir
- 3) Kesetiaan Organisasial
- 4) Mentor dan Sponsor
- 5) Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh
- 6) Dukungan Manajemen

b) Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan dengan perilaku yang dimiliki oleh pemimpin. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono adalah:

- 1) Sikap empati
- 2) Keinginan melayani bawahan
- 3) Kecerdasan
- 4) Pengambilan keputusan
- 5) Evaluasi kerja
- 6) Penuh percaya diri.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi atau *universe* yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri

dari seluruh Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 422 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel biasa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi (Nursalam, 2008 : 23).

Sampel dari penelitian ini adalah Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel yaitu dengan menggunakan rumus *Slovin* seperti di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1+N(\epsilon)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dalam penelitian ini diketahui jumlah populasi pegawai dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10%, dengan jumlah total Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 422 orang pegawai.

Maka dengan mengikuti perhitungan diatas hasilnya adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{422}{1 + 422 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{422}{1 + 4,22}$$

$$n = \frac{422}{5,22}$$

$$n = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan maka diperoleh jumlah sampel dari jumlah populasi Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 80 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, maka teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan pada perusahaan bersangkutan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis dengan melakukan pengamatan, baik secara berhadapan langsung maupun secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.

- b. Metode kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pihak-pihak yang terkait (responden) untuk dijawab.
2. Penelitian Pustaka (*Library research*), yaitu pengumpulan data dengan menelaah berbagai buku *literature*, jurnal ilmiah, dan bahan referensi pustaka lainnya.
3. Metode dokument, yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menelaah dan mengkaji dokumen-dokumen yang dipublikasikan oleh perusahaan yang bersangkutan
4. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan sejumlah pegawai yang memiliki keterkaitan langsung dengan permasalahan yang peneliti kemukakan.

Adapun untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji instrumen sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian data agar dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan atau tidak. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian jika *pearson correlation* tiap pernyataan melebihi

0,195 dan signifikansi dibawah 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika nilai *pearson correlation* dibawah 0,195 dan nilai signifikansi diatas 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. Jika nilai cronbach alpha $< 0,60$ maka instrumen penelitian tidak reliable.

F. Teknik Analisis

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan maka perlu dilakukan:

a) Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
b_0	= Konstanta
b_1 - b_2	= Koefisien Regresi
X1	= Pengembangan Karir
X2	= Gaya Kepemimpinan
e	= Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji persamaan regresi yang diperoleh linier dan bisa dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pembuktian apabila data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun normal *probability plot*. Pada histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada

normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. (Ghozali, 2006) menyebutkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006).

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *variance Inflation Vactor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2006), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika beberapa disebut dengan heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi *variabel dependen* (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di-standardized (Ghozali, 2006). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Uji F (Uji Serempak)
- Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai Fhitung > dari nilai Ftabel maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.
- c) Uji t (Uji Parsial)
- Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan

variable-variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

Peristiwa ini terjadi pada tanggal 3 Desember 1945 di Kota Bandung pada waktu memuncaknya perjuangan fisik Bangsa Indonesia melawan tentara sekutu untuk mempertahankan kemerdekaan yang telah di proklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Dalam pertempuran yang dahsyat yang terjadi pada tanggal tersebut diatas, telah gugur 7 orang pemuda pegawai departemen pekerjaan umum (PU), untuk mempertahankan gedung “ V dan W ” (terkenal dengan Gedung Sate) yang terletak di jalan Diponegoro Nomor 22 Bandung. Gedung ini di pertahankan mati-matian sampai titik darah penghabisan oleh para pemuda/pegawai Departemen PU. Karena mereka sadar bahwa gedung tersebut pada waktu itu di pergunakan sebagai Kantor Pusat Departemen PU Republik Indonesia.

Gedung Sate diambil alih oleh D.P.U dari Jepang dan kewajiban mereka selanjutnya, mempertahankan dan memelihara segala apa yang telah diambil alih itu, jangan sampai direbut kembali oleh musuh.

Guna dapat menyusun pertahanan yang kompak, maka gerakan pemuda ini lalu membentuk suatu seksi pertahanan yang disenjatai dengan geranat, berupa pucuk bedil dan senjata api lainnya yang dapat mereka rebut dari tentara Jepang. Pada permulaan kegiatannya, gerakan-gerakan pemuda banyak menghadapi satu

kekuatan lawan bersenjata, yaitu tentara Jepang. Tetapi menjelang akhir September 1945, disana-sini ditengah kita mulailah mengalir tentara pendudukan sekutu yang katanya ditugaskan untuk menjaga keamanan dan menyelesaikan tawanan perang, akibat betekuk lututnya Jepang kepada Sekutu.

Pada tanggal 24 November 1945 dibagian Utara kota Bandung, meletus suatu pertempuran yang hebat. Penduduk-penduduk sekitarnya banyak yang telah mengungsi kebagian di kota lain yang keadaannya masih aman. Pada waktu itu Gedung Sate dipertahankan oleh gerakan pemuda PU yang diperkuat oleh satu pasukan Badan Perjuangan yang terdiri ± 40 orang, dengan persenjataan yang lengkap. Tetapi bantuan yang diberikan itu tidak lama, karena pada Departemen Perhubungan dan PU.

Semula belum diketahui dengan pasti, dimana jenazah-jenazah dari 7 orang pemuda dikebumikan. Barulah pada bulan Agustus 1952 oleh beberapa orang bekas kawan seperjuangan mereka, dicari disekitar Gedung Sate dan hasilnya hanya ditemukan 4 jenazah yang sudah berupa kerangka, 4 kerangka ini kemudian dipindahkan ke Taman Pahlawan Cilutra Bandung.

Sebagai penghargaan atas jasa-jasa 3 orang pemuda lainnya yang kerangkanya tidak dapat ditemukan, lalu dibuatlah 2 tanda peringatan yang satu dipasang didalam Gedung Sate dan lainnya berwujud sebuah "Batu Alam" yang besar dan ditandai dengan tulisan nama-nama ke 7 orang pemuda yang gugur tersebut dan ditaruh dibelakang halaman Gedung Sate.

Dan pada tanggal 3 Desember 1951 oleh J.M. Menteri P.U.T yaitu Ir. Ukar Bratakusumah, ke 7 pemuda tersebut dinyatakan dan dihormati sebagai “Pemuda yang Berjasa” dan tanda penghargaan itu pula disampaikan kepada keluarga mereka yang ditinggalkan.

Demikianlah “PERISTIWA 3 Desember 1945” telah tercatat dalam sejarah Perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia dan sejarah Perkembangan Pekerjaan Umum dan khususnya, dan dipersembahkan : “SAPTA TARUNA KESATRIANNYA” keharibaan Ibu Pertiwi.

Peristiwa 3 Desember 1945 telah melahirkan suatu Korps pemuda/pegawai pekerjaan umum yang mempunyai kesadaran sosial, Jiwa Kesatuan (corp geset), Rasa setia kawan (solidaritas) serta kebanggaan khususnya dalam bidang Pekerjaan Umum.

Peristiwa 3 Desember 1945 akan dikenal dan diperingati sebagai hari Kebaktian Pekerjaan Umum, dan dengan kebulatan tekad untuk meneruskan perjuangan dan pengabdian “SAPTA TARUNA KESATRIANNYA”, warga Pekerjaan Umum berjuang dan bekerja mengabdikan diri untuk mengisi kemerdekaan Republik Indonesia.

2. Visi Misi dan Motto Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

a) Visi

Mewujudkan Infrastruktur Jalan Yang Berkualitas Sebagai Pilar Akselerasi Pembangunan Daerah.

b) MISI

- 1) Mewujudkan pembangunan infrastruktur jalan yang bermutu berkeselamatan dan berwawasan lingkungan.

- 2) Meningkatkan kapasitas pelayanan infrastruktur jalan yang mampu mendukung interkoneksi kawasan strategis, meningkatkan kawasan tertinggal dan menguatkan simpul-simpul jejaring pertumbuhan ekonomi pada koridor ekonomi Sulawesi (MP3EI).
- 3) Meningkatkan kapasitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur jalan yang bermoral, beretika, berkearifan lokal dan berperspektif Gender.

3. Job Description

a. Kepala Dinas

Kepala dinas mempunyai tugas membantu gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Kepala dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang di maksud menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan urusan pemerintah, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang .
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

b. Bagian Sekertaris

Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan

administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkup dinas. Adapun fungsinya :

- 1) Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas.
- 2) Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan.
- 3) Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum.
- 4) Pengoordinasian administrasi keuangan dan,
- 5) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Adapun sub bagian dari bidang administrasi mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a) Sub bagian program mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dari pengolahan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan. Adapun fungsinya :
 - 1) Menyusun rencana kegiatan subbagian program sebagian pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas.
 - 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- b. Sub bagian umum, kepegawaian dan hukum dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang urusan rumah tangga serta mengolah administrasi kepegawaian dan hukum.

- 1) Menyusun rencana rencana subbagian umum, kepegawaian, dan hukum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas
 - 3) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan /atau menandatangani naska dinas.
- c. Sub bagian keuangan mempunyai tugas membantu sekertaris dalam mengumpulkan bahan dan melaakukan pengolahan administrasi dan pelaporan keuangan. Adapun fungsinya:
- 1) Menyusun rencana kegiatan subbagian kuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas
 - 3) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naska dinas.
- c. Kepala Bidang Bina Tehnik
- Mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang bina tehnik.
- 1) seksi perencanaan
- mempunyai tugas membantu kepala bina tehnik dalam melakukan penyampaian bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang perencanaan.

- 2) seksa pengembangan jaringan dan leger jalan
mempunyai tugas membantu kepala bidang bina teknik dalam melakukan penyiapan dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan jaringan dan leger jalan.
- 3) seksi pengawasan pemanfaatan jalan mempunyai tugas membantu kepala bidang bina tehnik dalam membantu penyapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan pemanfaatan jalan.
- 4) Kepala Bidang pembangunan mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pembangunan.
- 5) Seksi pembanguna jalan mempunyai tugas membantu kepala bidang pembangunan dalam melakukan penyiapan bahan perumsan dan pelaksanaan kebijakan teknis evaluasi perkembangan desa dan desa adat, skala provinsi.
- 6) Seksi pembangunan jembatan mempunyai tugas membantu kepala bidang pembanguan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijkan teknis pengembangan kapasits aparatur pemerintah desa, skala provinsi.
- 7) Seksi lingkungan dan pengaman jalan mempunyai tugas tugas membantu kepala bidang pembanguan dalam melakukan

penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang lingkungan dan pengaman jalan.

- 8) Kepala bidang pemeliharaan mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pemeliharaan.
- 9) Seksi pemeliharaan rutin jalan mempunyai tugas membantu kepala bidang pemeliharaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemeliharaan rutin jalan.
- 10) Seksi pemeliharaan berkala dan penanganan pasca bencana mempunyai tugas membantu kepala bidang pemeliharaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemeliharaan berkala dan penanganan pasca bencana.
- 11) Seksi pemeliharaan jembatan mempunyai tugas membantu kepala bidang pemeliharaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang pemeliharaan jembatan.
- 12) Kepala bidang bina jasa konstruksi mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang bina jasa konstruksi.

- 13) Seksi bina usaha dan masyarakat jasa konstruksi mempunyai tugas membantu kepala bidang bina jasa konstruksi dalam melakukan penyiapan bahan peumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang bina usaha dan masyarakat jasa konstruksi.
- 14) Seksi bina sumber daya dan tenaga kerja konstruksi mempunyai tugas membantu kepala bidang bina jasa konstruksi dalam melakukan penyiapan bahan peumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pedayagunaan sumber daya alam dan teknolongi perdesaan skala provinsi
- 15) Seksi tata teknis dan pengendalian mempunyai tugas membantu kepala bidang bina jasa konstruksi dalam melakukan penyiapan bahan peumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis bidang tata teknis dan pengendalian.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data (Hasil penelitian)

1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, umur, pendidikan, pangkat/golongan dan masa kerja. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan komposisi pegawai laki-laki dan perempuan pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 5.1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	43	53,8%
2.	Prempuan	37	46,3%
Jumlah		80	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh data bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 43 orang atau 53,8% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 46,3%, ini menunjukkan bahwa proporsi pegawai laki-laki lebih besar dibandingkan pegawai perempuan.

b. Karakteristik Responden lama masa kerja

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2**Karakteristik Responden Lama Masa Kerja**

No	Lama masa kerja	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	1-5 tahun	5	6,3%
2.	6-10 tahun	17	21,3%
3.	11-15 tahun	27	33,8%
4.	16-20 tahun	31	38,8%
Jumlah		80	100%

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama masa kerja terbanyak yaitu 16-20 tahun dengan jumlah pegawai 31 orang (38,8%), kemudian diikuti 11-15 tahun sebanyak 27 orang (33,8%), selanjutnya diikuti 6-10 tahun dengan jumlah pegawai 17 orang (21,3%), dan yang paling sedikit adalah 1-5 tahun sebanyak 5 orang (6,3%).

c. Karakteristik Responden Menurut Umur

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Tingkat Umur	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	22-28 tahun	4	5,0%
2.	29-35 tahun	14	17,5%
3.	36-42 tahun	30	37,5%
4.	43-49 tahun	32	40,0%
Jumlah		80	100%

Sumber : data diolah 2018

Berdasarkan data pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa umur pegawai yang terbanyak pada usia lebih dari 43-49 tahun yaitu sebanyak 32 orang (40,0%), kemudian diikuti tingkat umur 36-42 tahun sebanyak 30 orang (37,5%), dan tingkat umur 29-35 tahun yaitu 14 orang (17,5%). Sedangkan tingkat umur 22-28 tahun yang paling sedikit yaitu 4 orang (5,0%) orang. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden memiliki usia cukup sehingga dapat menunjang pencapaian kinerja yang lebih optimal. Meskipun demikian, yang tergolong lebih mudah dapat pula menunjukkan kinerja yang lebih baik jika ditunjang kemampuan dan keterampilan yang memadai serta menguasai pekerjaan yang ditekuninya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya memiliki tingkat umur yang produktif. Tentunya dalam kondisi umur tersebut pegawai lebih optimal dalam bekerja.

d. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan tinggi rendahnya kemampuan (*capability*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*value*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*) seseorang. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin baik sikapnya terhadap pekerjaan, semakin baik nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula selera atas kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	SMA	17	21,3%
2.	S1	44	55,0%
3.	S2	19	23,8%
Jumlah		80	100%

Sumber : data diolah 2018

Berasarkan hasil pada tabel 5.4, menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki tingkat pendidikan formal pada jenjang sarjana tingkat strata satu (S1). Hal ini terlihat dari penyebaran responden seperti ditunjukkan pada tabel tersebut, yaitu 44 responden atau 55,0% adalah sarjana tingkat strata satu (S1). Diikuti responden dengan pendidikan tingkat S2 sebanyak 19 orang (23,8%), dan yang mendapatkan nilai terkecil adalah pada tingkat pendidikan SMA, sebanyak 17 orang (21,3%).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sulawesi selatan memiliki pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja.

2. Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independent yaitu pengembangan karir dan gaya kepemimpinan maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel pengembangan karir (X1)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu prestasi kerja, exposure, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dukungan manajemen, dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1	21	26,3	40	50,0	13	16,3	6	7,5	-	-	3,9500
2.	X1.2	25	31,3	38	47,5	10	12,5	7	8,8	-	-	4,0125
3.	X1.3	25	31,3	37	46,3	12	15,0	6	7,5	-	-	4,0125
4.	X1.4	23	28,7	33	41,3	14	17,5	8	10,0	2	2,5	3,8375

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.5 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel pengembangan karir) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori pengembangan karir memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X1.2 (kejelasan berkarir) dan X1.3 (kesempatan-kesempatan untuk tumbuh yaitu 4,0125 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X1.4 (dukungan manajemen) dengan rata-rata yaitu 3,8375.

b. Variabel gaya kepemimpinan (X2)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu sikap empati, keinginan melayani bawahan, pengambilan keputusan, evaluasi kerja, dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	20	25,0	38	47,5	17	21,3	5	6,3	-	-	4,1375
2.	X2.2	19	23,8	35	43,8	19	23,8	7	8,8	-	-	4,1375
3.	X2.3	25	31,3	35	43,8	12	15,0	8	10,0	-	-	4,2625
4.	X2.4	21	26,3	35	43,8	17	21,3	7	8,8	-	-	4,0875

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.6 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel gaya kepemimpinan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori gaya kepemimpinan memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X2.3 (pengambilan keputusan) yaitu 4,2625 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X2.1 (evaluasi kerja) dengan rata-rata yaitu 4,0875.

c. Variabel kinerja pegawai (Y)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas empat, yaitu tujuan, standar, alat atau sarana, umpan balik dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam empat pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Yno.1	28	35,0	34	42,5	18	22,5	-	-	-	-	4,1250
2.	Yno.2	19	23,8	37	46,3	20	25,0	4	5,0	-	-	3,8875
3.	Yno.3	24	30,0	32	40,0	23	28,7	1	1,3	-	-	3,9875
4.	Yno.4	25	31,3	33	41,3	16	20,0	6	7,5	-	-	3,9625

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.7 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja pegawai) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori kinerja pegawai memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Yno.1 (tujuan) yaitu 4,1250 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Yno.2 (standar) dengan rata-rata yaitu 3,8875.

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat

digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	(0,05)	Ket.
Pengembangan karir (X1)	X1.1	0,219	0,903	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,219	0,912	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,219	0,878	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,219	0,909	0,000	0,05	Valid
Gaya kepemimpinan(X2)	X2.1	0,219	0,886	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,219	0,848	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,219	0,869	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,219	0,910	0,000	0,05	Valid
Kinerja pegawai (Y)	Yno.1	0,219	0,495	0,000	0,05	Valid
	Yno.2	0,219	0,812	0,000	0,05	Valid
	Yno.3	0,219	0,818	0,000	0,05	Valid
	Yno.4	0,219	0,800	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Sig < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-

pertanyaan yang diajukan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.9

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,920	Realibel
Gaya kepemimpinan (X2)	0,901	Realibel
Kinerja pegawai (Y)	0,718	Realibel

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.9 tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner

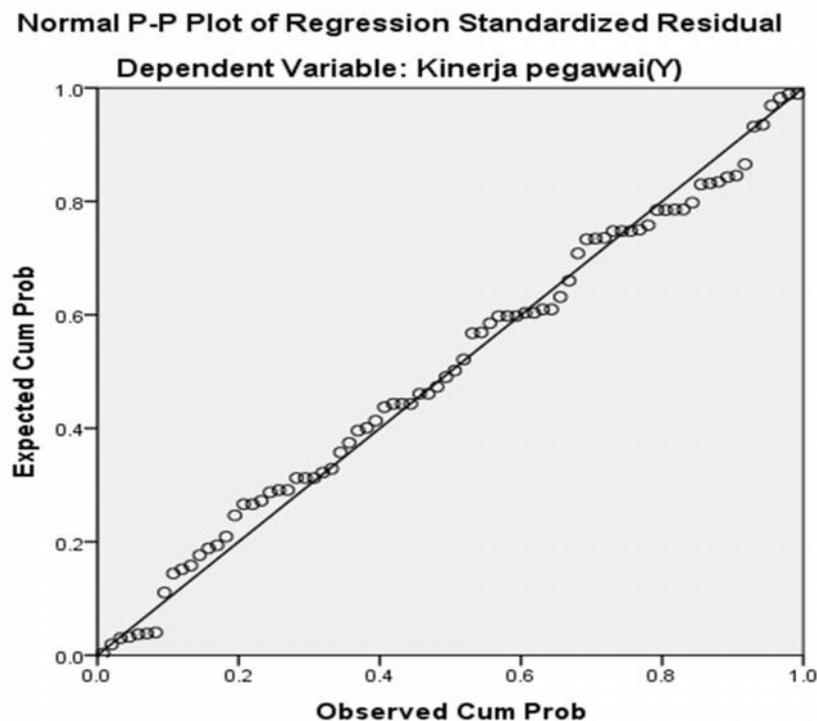
adalah *reliable* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model telah memenuhi asumsi BLUE (*Best linier unbiased estimator*) atau tidak, maka perlu dilakukan beberapa pengujian yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas

a. uji normalitas



Gambar 5.1

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan analisis kurva pada gambar 5.1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti regresi

sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

b. Uji multikolinearitas

Tabel 5.10

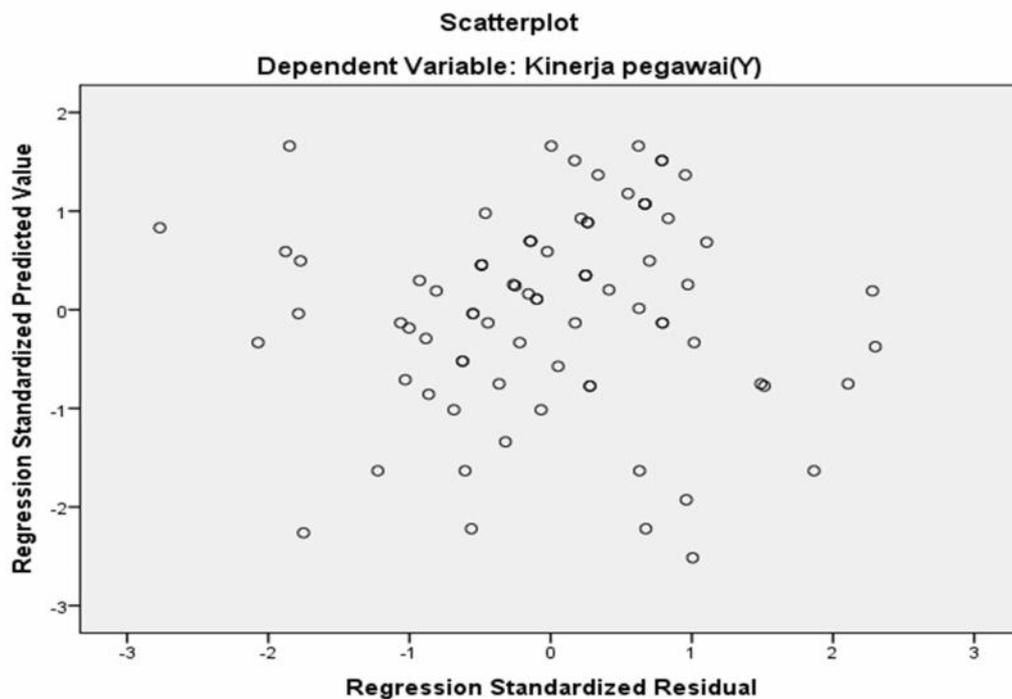
Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,957	1,045	Bebas multikolinearitas
Gaya kepemimpinan (X2)	0,957	1,045	Bebas multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui bahwa semua nilai $VIF < 10$ ini berarti tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5.2 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi sul-sel. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 16 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.11

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.824	1.156		4.174	.000		
Pengembangan karir(X1)	.440	.056	.599	7.803	.000	.957	1.045
Gaya kepemimpinan(X2)	.268	.059	.348	4.531	.000	.957	1.045

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.11 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 - e$$

$$Y = 4824 + 0,440X_1 + 0,268X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan model mengindikasikan bahwa hubungan variabel pengembangan karir (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah positif, artinya pengembangan terhadap karir pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan seseorang pemimpin akan menentukan peningkatan kinerja pegawai.

- a. Pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)/ $b = 0,440$

Variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,440, ini berarti jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,440, sebaliknya jika variabel pengembangan karir menurun maka kinerja pegawai menurun pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X_2) = 0.

- b. Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)/ $b = 0,268$

Variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,268, ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami penurunan satu satuan maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,268, sebaliknya jika

variabel gaya kepemimpinan naik maka kinerja pegawai menurun pula dengan asumsi bahwa variabel bebas lain (X) = 0.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 5.12

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	263,211	2	131,606	50,247	.000 ^b
Residual	201,676	77	2,619		
Total	464,888	79			

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil regresi dari tabel 5.12 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 50,247. Untuk mengetahui F_{tabel} , terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan berdasarkan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikan $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel $(3 - 1) = 2$, dan df2 $(n - k - 1)$ atau $80 - 2 - 1 = 77$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen).

Jadi, F_{tabel} yang dicari terdapat pada kolom $N_1=2$ dengan baris $N_2=77$. Atau dapat dicari pada program Ms. Excel dengan cara

mengetik pada cell kosong =**finv**(0,05,2,77) lalu tekan **enter** sehingga F_{tabel} yang diperoleh adalah 3,115366.

Dengan demikian $F_{hitung} 50,247 > F_{tabel} 3,115366$ maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 78$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99085

Tabel 5.13

Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikansi
Pengembangan karir (X1)	7,803	0,000
Gaya kepemimpinan (X2)	4,531	0.000

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.13 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

- a) Pengembangan karir (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel pengembangan karir (7,803) $> t_{tabel}$ (1,99085) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan.

b) Gaya kepemimpinan(X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (4,531) $> t_{tabel}$ (1,99085) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000 sehingga H_1 yang berbunyi variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan.

Berdasarkan uraian hasil uji t dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang ada, variabel (X1) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan. Hal ini diperoleh dari nilai $t_{hitung} (7,803) > t_{tabel} (1,99085)$ paling besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan signifikan yang disyaratkan.

C. Pembahasan

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai memiliki $t_{hitung} (7,803) > t_{tabel} (1,99085)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa Pengembangan karir merupakan aktifitas formal dan berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan para pegawai dengan kebutuhan organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan organisasi. Dan juga salah satu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dalam menyiapkan para

karyawan untuk memegang suatu tanggung jawab dimasa yang akan datang (Muhlis, et.al. 2016).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Variabel Multi Finance TBK CabangPekanbaru (Lamsiska Rosalina, 2016).

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki t_{hitung} (4,531) $< t_{tabel}$ (1,99085) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal (Roscahyo dan Agung, 2013).

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu (Muhlis, et.al. 2016).

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dengan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif (7,803) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif (4,531) dan signifikan (0,000) terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji T maka disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial lebih berpengaruh (dominan) terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai $t_{hitung}(7,803) > t_{tabel} (1,99085)$ paling besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan signifikan yang disyaratkan.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan, agar mempertahankan pengembangan karir karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan kepada kantor dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi Sulawesi selatan, agar mempertahankan gaya kepemimpinan karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF: Yogyakarta
- Juhana, Ambarsari. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6. No. 1
- Kartono Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada: Jakarta
- . 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada: Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta
- Khotimah Khusnul. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 2
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- , A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- , A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- , A.A. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Refika Aditama: Bandung

- _____, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda: Bandung
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat: Jakarta
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajawali Pers: Jakarta
- Muhlis, et.al. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. *e Jurnal Katalogis*. Vol. 4 No. 10
- Ma'mun, Sosiawan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi Dan Kinerja. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 17. No. 4
- Negara, Atma. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*. Vol. 4. No. 1
- Nursalam. 2008. Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Edisi 2 Salemba Medika: Jakarta
- Ranupandojo, Husnan. 2000. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Angkasa: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Rosalina, Lamsiska. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk. Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 3 No. 2
- Roscahyo Agung. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 2 No. 12
- Sari, N.N.,. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *e Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4 No. 2
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Sicilia, Marzolina. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VII. No. 1

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alabeta: Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alabeta: bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. CAPS: Yogyakarta
- Thoha, Mifta. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Rajawali Pers: Jakarta
- Utama, Dewi. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Und*. Vol. 5 No.9
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres: Jakarta
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks: Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuisisioner Penelitian)

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Kepada Yth :Bapak/Ibu/Responden

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi di Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan biodata sebagai berikut :

Nama : **Muhtar**
NIM : **105720501014**
Fakultas/Jurusan : **Ekonomi&Bisnis / Manajemen**
Alamat : **Jl. Antamgraya, makassar**
No. Hp : **0822 9099 6950**

Pada saat ini sedang menyusun Tugas Akhir dengan judul :

“ PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN ”

Sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat meluangkan sedikit waktu dan dapat membantu saya dalam menjawab beberapa pertanyaan. Adapun pertanyaan mengenai identitas responden yang ada di kuisisioner ini bersifat pertanyaan tertutup, maka identitas responden akan dirahasiakan.

- **PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi titik-titik yang ada atau memberikan tanda benar (√) pada jawaban yang dipilih.

2. Pengisian Pertanyaan

Isilah pertanyaan dengan member tandabener (√) pada jawaban yang menurut anda benar.

Aspek-aspek Penelitian yang mengukur“ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimnpan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan”, dengan menggunakan skala Likert, yaitu:

- **Sangat TidakSetuju (STS) = 1**
- **Tidak Setuju (TS) = 2**
- **Kurang Setuju(KS) = 3**
- **Setuju (S) = 4**
- **Sangat Setuju (SS) = 5**

SURVEY IDENTITAS RESPONDEN**“ PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS BINA MARGA DAN
BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN ”****Nama** :**Alamat** :

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mengisi kotak menggunakan tanda (√) pada jawaban yang dipilih.

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
 b. Perempuan

2. Pendidikan Terakhir : a. SD/SMP
 b. SMA
 c. Sarjana
 d. Pascasarjana

3. Lama masa kerja a. 1 – 5 tahun
 b. 6 - 10 tahun
 c. 11 – 15 tahun
 d. lebih dari 15 tahun

4. Umur pegawai : a. ≤ 28 Tahun
 b. 29 – 35 Tahun
 c. 36 – 42 Tahun
 d. ≥ 43 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN

A. PENGEMBANGAN KARIR

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mendapatkan reward/penghargaan jika menunjukkan prestasi kerja					
2.	Adanya kejelasan berkarir dalam organisasi					
3.	Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh berprestasi, terbuka bagi sesama rekan kerja					
4.	Pimpinan memperhatikan kegiatan dan memberikan masukan/saran					

B. GAYA KEPEMIMPINAN

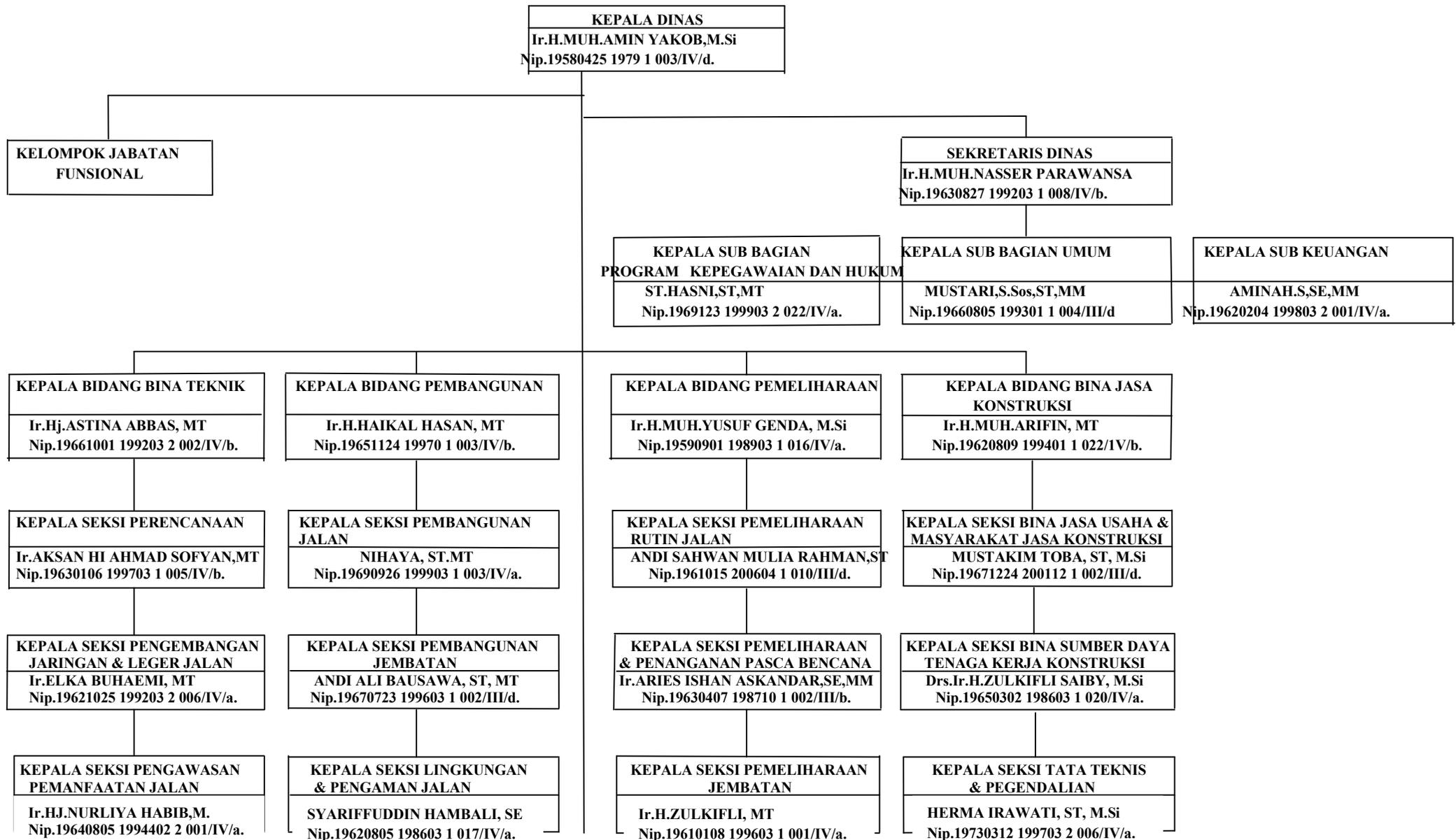
NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
5.	Pimpinan selalu menunjukkan sikap empati kepada semua pegawai					
6.	Pemimpin selalu melayani bawahan jika mengalami suatu kendala					
7.	Pimpinan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan					
8.	Pemimpin memperhatikan kegiatan dan mengadakan evaluasi kerja pegawai					

C. KINERJA

NO.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
10.	Saya bekerja dengan mengutamakan tujuan yang ingin dicapai					
11.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar organisasi yang telah ditetapkan					
12.	Saya bekerja dengan menggunakan alat dan sarana organisasi					
13.	Adanya umpan balik atas hasil kinerja					

Lampiran 2 (Struktur Organisasi)

STRUKTUR ORGANISASI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI PROVINSI SULAWESI SELATAN



UPTD

Struktur Organisasi Tahun 2018

Lampiran 3 (Tabulasi Data Mentah Responden)

Data pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai

Kode Responden	Pengembangan Karir (X1)				Skor	Gaya Kepemimpinan (X2)				Skor	Kinerja Pegawai (Y)				Skor
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	4	4	4	3	15	4	3	5	4	16	4	4	5	4	17
2	4	4	4	3	15	5	3	4	5	17	5	4	4	4	17
3	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	3	5	5	18
4	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18
5	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13
6	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13
7	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	5	3	3	3	14
8	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
9	5	5	5	3	18	4	4	2	4	14	4	3	4	4	15
10	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14
11	5	5	5	5	20	3	2	2	3	10	3	4	4	4	15
12	4	3	4	4	15	2	2	3	3	10	3	3	3	4	13
13	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
14	2	2	4	2	10	4	2	4	4	14	4	4	4	2	14
15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
16	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
17	4	4	5	5	18	3	3	2	2	10	3	3	3	5	14
18	5	4	3	4	16	3	3	2	2	10	4	4	3	4	15
19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
20	3	3	3	3	12	4	3	5	4	16	4	3	3	3	13
21	4	4	5	4	17	3	4	5	5	17	5	4	5	4	18
22	4	5	4	4	17	4	3	5	4	16	4	5	4	4	17
23	4	5	5	5	19	4	4	3	4	15	4	5	5	5	19
24	4	4	3	4	15	4	4	5	5	18	5	4	3	4	16
25	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
26	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	5	2	3	3	13
27	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10	5	4	4	4	17
28	3	3	3	3	12	4	5	4	4	17	4	3	3	3	13
29	5	5	5	5	20	3	4	4	4	15	4	5	5	5	19
30	2	3	3	2	10	2	2	4	2	10	5	3	3	2	13
31	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19
32	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13	3	4	4	4	15
33	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20	3	3	2	2	10	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	3	5	5	5	18
36	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	5	4	3	4	16
37	4	4	3	3	14	4	3	4	4	15	4	4	3	3	14
38	3	3	2	2	10	5	5	5	5	20	5	3	3	3	14

39	2	2	2	2	8	3	4	3	3	13	3	2	2	2	9
40	3	3	3	1	10	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18
41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
42	3	2	2	3	10	5	3	3	3	14	3	2	3	3	11
43	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
44	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
45	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
46	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
47	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
48	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16
49	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
50	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
51	4	4	4	3	15	3	2	2	3	10	3	4	4	3	14
52	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
53	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
54	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14
55	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15
56	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	4	4	15
57	4	4	4	3	15	4	5	4	3	16	3	4	4	3	14
58	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	3	4	4	4	15
59	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14
60	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	4	4	4	17
61	3	3	2	2	10	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11
62	3	4	2	1	10	3	3	3	3	12	3	3	3	5	14
63	2	3	3	2	10	3	4	3	4	14	4	3	3	2	12
64	3	2	3	2	10	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
65	3	2	2	3	10	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13
66	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
67	4	5	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	4	5	18
68	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10	3	4	4	4	15
69	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
70	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
71	4	5	5	5	19	3	3	3	3	12	3	5	3	5	16
72	2	2	4	2	10	4	3	3	4	14	4	4	3	5	16
73	4	4	4	5	17	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17
74	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
75	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	3	5	3	16
76	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	3	2	4	3	12
77	3	4	4	4	15	5	5	5	5	20	5	3	5	3	16
78	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
79	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17
80	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
Total	316	321	321	307	1265	313	306	317	310	1246	330	311	319	317	1277

Lampiran 4 (Validitas dan Realibilitas)

Validitas Pengembangan karir

		Pengembangan karir (X1)
Item_1	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_2	Pearson Correlation	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_3	Pearson Correlation	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_4	Pearson Correlation	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

Validitas Gaya kepemimpinan

		Gaya kepemimpinan (X2)
Item_1	Pearson Correlation	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_2	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_3	Pearson Correlation	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_4	Pearson Correlation	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

Validitas Kinerja pegawai

		Kinerja pegawai (Y)
Item_1	Pearson Correlation	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_2	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_3	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80
Item_4	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	80

Realibilitas Pengembangan karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	4

Realibilitas Gaya kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	4

Realibilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	4

Lampiran 5 (Tabel *Frequency* Variabel Bebas)Tabel *Frequency* Pengembangan Karir

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9500	4.0125	4.0125	3.8375

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.5	7.5	7.5
	3.00	13	16.3	16.3	23.8
	4.00	40	50.0	50.0	73.8
	5.00	21	26.3	26.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.8	8.8	8.8
	3.00	10	12.5	12.5	21.3
	4.00	38	47.5	47.5	68.8
	5.00	25	31.3	31.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.5	7.5	7.5
	3.00	12	15.0	15.0	22.5
	4.00	37	46.3	46.3	68.8
	5.00	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	2.00	8	10.0	10.0	12.5
	3.00	14	17.5	17.5	30.0
	4.00	33	41.3	41.3	71.3
	5.00	23	28.7	28.7	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Tabel *Frequency* Gaya Kepemimpinan**Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9125	3.8250	3.9625	3.8750

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.3	6.3	6.3
	3.00	17	21.3	21.3	27.5
	4.00	38	47.5	47.5	75.0
	5.00	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.8	8.8	8.8
	3.00	19	23.8	23.8	32.5
	4.00	35	43.8	43.8	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	10.0	10.0	10.0
	3.00	12	15.0	15.0	25.0
	4.00	35	43.8	43.8	68.8
	5.00	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.8	8.8	8.8
	3.00	17	21.3	21.3	30.0
	4.00	35	43.8	43.8	73.8
	5.00	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 6 (Tabel *Frequency Variabel Terikat*)Tabel *Frequency Kinerja Pegawai*

Statistics

		Yno.1	Yno.2	Yno.3	Yno.4
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.1250	3.8875	3.9875	3.9625

Yno.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	22.5	22.5	22.5
	4.00	34	42.5	42.5	65.0
	5.00	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Yno.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.0	5.0	5.0
	3.00	20	25.0	25.0	30.0
	4.00	37	46.3	46.3	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Yno.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	23	28.7	28.7	30.0
	4.00	32	40.0	40.0	70.0
	5.00	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Yno.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.5	7.5	7.5
	3.00	16	20.0	20.0	27.5
	4.00	33	41.3	41.3	68.8
	5.00	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Lampiran 7 (Tabel Frequency Karakteristik Responden)

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	43	53,8	53,8	53,8
	PEREMPUAN	37	46,3	46,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	21,3	21,3	21,3
	S1	44	55,0	55,0	76,3
	S2	19	23,8	23,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	5	6,3	6,3	6,3
	6-10 TAHUN	17	21,3	21,3	27,5
	11-15 TAHUN	27	33,8	33,8	61,3
	16-20 TAHUN	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

UMUR PEGAWAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-28 TAHUN	4	5,0	5,0	5,0
	29-35 TAHUN	14	17,5	17,5	22,5
	36-42 TAHUN	30	37,5	37,5	60,0
	43-49 TAHUN	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 8 (Regresi Linear Berganda)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.555	1.61839	1.777

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan(X2), Pengembangan karir(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai(Y)

ANOVA^a

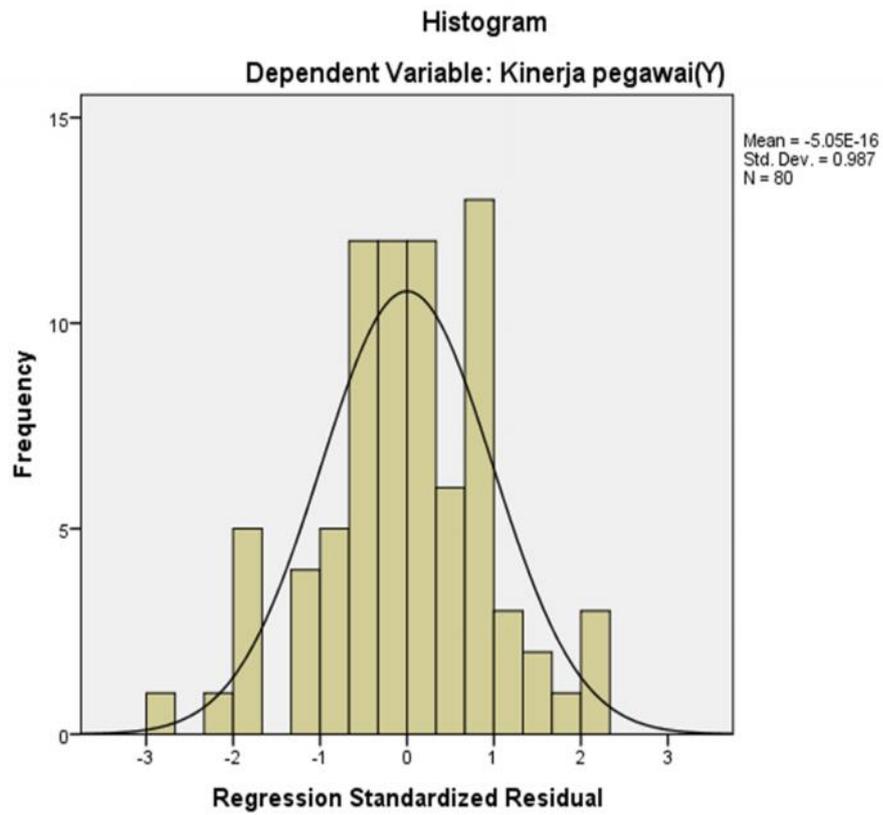
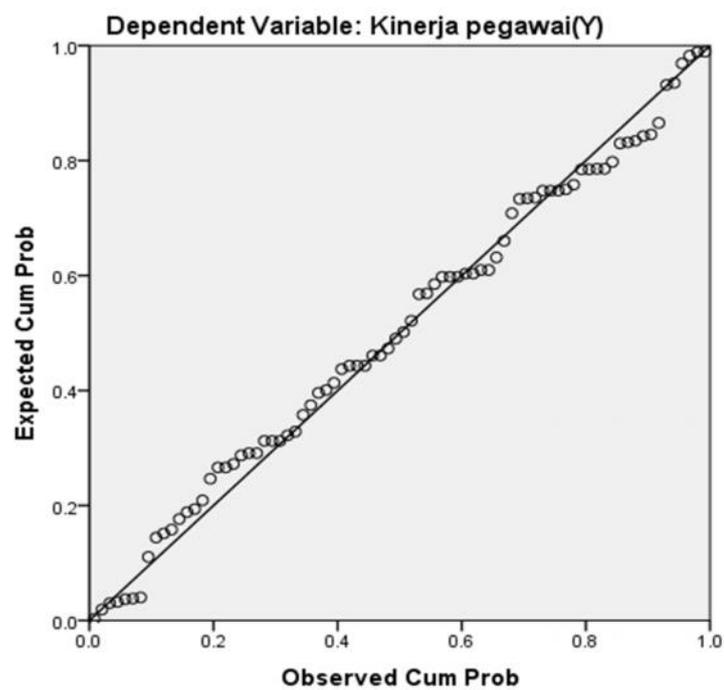
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.211	2	131.606	50.247	.000 ^b
	Residual	201.676	77	2.619		
	Total	464.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan(X2), Pengembangan karir(X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.824	1.156		4.174	.000		
	Pengembangan karir(X1)	.440	.056	.599	7.803	.000	.957	1.045
	Gaya kepemimpinan(X2)	.268	.059	.348	4.531	.000	.957	1.045

Lampiran 9 (Histogram, Heteroskedastisitas dan Normalitas)**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Lampiran 10 (Distribusi t Tabel, r Tabel dan F Tabel)

(Distribusi t Tabel)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

(Distribusi r Tabel)

df = (N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.025	0.025	0.025	0.025	0.05
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.05	0.05	0.05	0.05	0.1
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

(Distribusi F Tabel)

df untuk penyebut (N2)	Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05									
	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93

Lampiran 11 (Surat Permohonan Izin Penelitian)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/III/39/2018

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Makassar, 09 Sya'ban 1439 H
 25 April 2018 M

Kepada Yth.

**Pimpinan Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
 Provinsi Sulawesi Selatan**

di-

Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : Muhtar
Stambuk : 105720501014
Jurusan : Manajemen
**Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan gaya
 Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada
 Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi
 Provinsi Sulawesi Selatan**

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

Yang Akan dilaksanakan pada Tanggal 25 April sd 25 Juni 2018

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

Dean


Ismail Rasulong, SE., MM
 NIP. 903 078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
 Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan

Lampiran 12 (Surat Persetujuan Izin Penelitian)



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI

Jalan Andi Pangerang Pettarani No.90 Telp./Fax (0411) 448309
Makassar, 90222

Makassar, 08 Mei 2018

Nomor : 070/1594/DEMBK .
Lampiran :
Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
di-
Makassar

Memperhatikan surat saudara nomor : 013/05/C.4-II/III/39/2018 pada tanggal 25 April 2018 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini disampaikan bahwa Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan dapat menerima mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Muhtar
Stambuk : 105720501014
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan

Untuk melaksanakan Permohonan Izin Penelitian yang akan dilaksanakan selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 25 April s/d 25 Mei 2018, biaya yang timbul akibat Permohonan Izin Penelitian tersebut akan ditanggung yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



KEPALA DINAS
Sekretaris,

I. H. MUHAMMAD NASSER PARAWANSA
Pangkat : Pembina TK.I.
NIP : 19630821199203 1 008

BIOGRAFI PENULIS



Muhtar panggilan **uttha** lahir di Salo Ningo, 21 juli 1995 dari pasangan suami istri Bapak Mastang dan Ibu Hj. Sryanti. Peneliti adalah anak kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Tamagapa Raya Kompleks Graha Janna Land III. Blok A No. 13 , Kecamatan manggala Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD INP. 5/81 Timusu lulus tahun 2008, SMP Negeri 3 Ulaweng lulus tahun 2011, SMA Negeri 1 Ulaweng (sekarang SMA 15 Bone) lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.