

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAK
202**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN
KARIR PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

IRFAN
NIM: 105721131318

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2022**

MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMA MAKASSAR

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN & PENERBITAN

20/05/2022

1. *Sub. Alim*

R/0355/MAN/2022
IRF

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya,
Dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan engkau mati esok hari

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamim

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, orang-
orang yang saya sayangi dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Pesan saya semoga kampus Universitas Muhammadiyah Makassar
kedepannya jauh lebih baik, sehingga mampu bersaing dengan

Universitas terbaik lainnya.

Kesan selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar yaitu
saya dapat menambah pengetahuan, wawasan baru, pengalaman
baru, juga pemikiran baru yang harus lebih bisa berpikir dewasa
dan tau bagaimana cara menghadapi masalah-masalah
yang ada dan selalu semangat.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)
Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Irfan

NIM : 105721131318

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 April 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Mei 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
NIDN 0906039301

Amella Rezki Septiani Amin, S.E., M.M
NIDN 0918098001

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

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

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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Irfan, Nim : 105721131318 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 22 Ramadan 1443 H/ 25 April 2022 M. sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Ramadan 1443 H
25 April 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Jam'an S.E., M.Si
2. Dr. Syarifuddin Sulaeman, S.E., M.Si
3. Ir. Muhammad Akib, MM
4. Dr. Muchliady Muchran, S.kom., MM

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tanga di bawah ini:

Nama : Irfan
Stambuk : 105721131318
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)
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.

Makassar, 23 Mei 2022

Yang membuat pernyataan,



Irfan

NIM: 105721131318

Diketahui Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi



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

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



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan
NIM : 105721131318
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 23 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Irfan

NIM: 105721131318

ABSTRAK

IRFAN, 2022. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Dibimbing oleh M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR dan Amelia Rezki Septiani Amin.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu data yang objektif, valid, realibel, dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Angket dan Wawancara yang dimana penulis melihat langsung keadaan dilapangan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 26 Terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,361 > t$ tabel $1,99006$, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk instansi dalam menetapkan sistem penilaian kinerja dan pengembangan karir para pegawainya. Lebih dari itu, penelitian ini juga memberikan referensi penetapan kebijakan pengembangan karir pegawai, sistem evaluasi, dan sistem kontrol kinerja manajemen.

Kata Kunci : *Kinerja, Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir*

ABSTRACT

IRFAN, 2022. *The Effect of Performance Assessment on Employee Career Development at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar Supervised by M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR and Amelia Rezki Septiani Amin.*

The type of research used is a quantitative method, namely objective, valid, reliable data, using data in the form of numbers or qualitative data that is numbered with a sample of 82 respondents. Data collection techniques used in this study were observation, questionnaires and interviews where the authors saw firsthand the situation in the field. The instrument used in this study used a Likert scale. The data analysis technique used a simple linear regression test.

Based on the results of research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 application, there is an effect of performance appraisal on employee career development at the Office of the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province as evidenced by the t value of $4.361 > t$ table 1, 99006, the authors draw an important conclusion, namely that performance appraisal has a positive and significant effect on employee career development at the Office of the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. The results of this study can be used as consideration for agencies in establishing a performance appraisal system and career development of their employees. Moreover, this research also provides a reference for determining employee career development policies, evaluation systems, and management performance control systems.

Keywords: Performance, Performance Assessment, Career Development

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Ibu yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih. Dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do'a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan Apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si

Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak **Muhammad Nur Rasyid, SE., MM.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE. MM** selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu **Amelia Rezki Septiani Amin, SE. MM** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan serta pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin meneliti.
9. Tidak Lupa saya ucapkan banyak terimakasih juga untuk Orang Tua yang telah banyak memberikan doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
10. Terimakasih Untuk sahabat saya yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu yang telah menemani berjuang mulai dari penyusunan Proposal sampai ke tahap Skripsi ini.
11. Dan terima kasih banyak untuk semua pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidak sempurnaan yang akan ditemukan, maka dari itu, kepada

semua pihak terutamanya para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

*Nashrun min Allahu wa Fathun Karlen, Billahi fii Sabill Haq, Fastabikul
Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb..*

Makassar, 20 Maret 2022

penulis


Irfan

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Konsep Manajemen	6
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	6

3. Konsep Penilaian Kinerja.....	9
4. Pengembangan Karir Pegawai.....	10
B. Tinjauan Empiris.....	12
C. Kerangka Konsep.....	15
D. Hipotesis.....	16
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	17
A. Jenis Penelitian.....	17
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	17
C. Jenis Dan Sumber Data.....	17
D. Populasi Dan Sampel.....	18
E. Teknik Pengumpulan Data.....	20
F. Definisi Operasional Variabel.....	21
G. Metode Analisis Data.....	23
H. Uji Asumsi Klasik.....	23
I. Uji Hipotesis.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
B. Wawancara Dan Deskripsi Responden.....	48
C. Hasil Penelitian.....	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Tinjauan Empiris	13
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Responden Berdasarkan Usia	49
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X)	53
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (Y)	53
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja	55
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir	55
4.9 Hasil Uji Data Frekuensi (X)	56
4.10 Hasil Uji Data Frekuensi (Y)	57
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	59
4.13 Hasil Uji Linearitas	60
4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	61

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan	32
Gambar 4.2 Uji Normalitas Probability Plot	59
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran Kuesioner Penelitian	74
Lampiran Wawancara	80
Lampiran Struktur Organisasi	81
Lampiran Lokasi Badan Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan	82
Lampiran Foto Badan Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan	83
Lampiran Foto Kegiatan Penelitian	85
Lampiran Olahan Data SPSS	88
Lampiran Tabulasi Data	126
Lampiran R Rabel	132
Lampiran T Tabel	136
Lampiran Surat Dan Berkas Penelitian	141

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini suatu perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasional sumber daya manusia di dalam kinerjanya. Dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan kinerjanya, organisasi sering mengalami kendala yang meliputi perubahan informasi, teknologi, dan adanya kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten, serta persaingan dalam organisasi yang semakin ketat dan juga dengan tidak maksimalnya penilaian kinerja suatu pegawai akan memberikan dampak yang buruk bagi karir pegawai.

Pengembangan karir umumnya sebagai bagian dari Pengembangan Sumber Daya Manusia di perusahaan dan atau organisasi masih atas dasar kekeluargaan, kedekatan, persahabatan dan kepentingan pribadi. Belum atas dasar kemampuan kompetensi dan kebutuhan. Seringkali penilaian karir seseorang yang ditempatkan menjadi karyawan masih tergantung pada nasib baik saja. Dan karena belum siap menapaki jenjang karir atau tidak dipersiapkan terlebih dahulu jenjang karirnya dan atau tidak mempersiapkan diri untuk menapaki jenjang karir, menyebabkan karyawan menjadi tidak efisien dan tidak efektif dalam melalui jenjang-jenjang karirnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Yang Tercantum Pada Pasal 69 Ayat 1 Dan 2 :

(1)

- 1) Pengembangan karir ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

- 2) Pengembangan karir ASN sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Tinneke (2017:64) mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja.

Ritonga (2018:14) Mengatakan bahwa dengan adanya penilaian kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi pegawai kantor. Misalnya, memperbaiki prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir pegawai, memberikan kesempatan kerja yang adil dan mampu menghadapi tantangan-tantangan eksternal kantor kedepannya.

Menurut Adrew J. Fubrin dalam (Andnani, 2019) Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Dan juga aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa pengembangan karir pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengembangkan pegawainya melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh organisasi juga mengadakan seleksi dalam rangka

meningkatkan potensi karyawan untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan menyekolahkan karyawan ke jenjang lebih tinggi dengan program beasiswa. Boleh dikatakan manajemen karir yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan cukup baik. Tetapi yang menjadi persoalan disini, seperti halnya instansi pemerintah lainnya "senioritas" masih menjadi tolak ukur. Disamping itu loyalitas terhadap pekerjaan dan tidak ketinggalan juga loyalitas kepada pimpinan, hal ini memang sudah tidak diragukan lagi. Sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai.

Khususnya penilaian kinerja dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan umumnya menggunakan metode penilaian lapangan dan observasi prestasi kerja. Dalam metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi pekerja yang sedang dinilai, lalu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Hasil evaluasi dikirim kepada penyelia untuk review, perubahan, persetujuan, dan pembahasan dengan pegawai yang dinilai. Dan juga Metode ini digunakan bila jumlah pekerjaan terbatas. Penilaian prestasi kerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Dan berupa tertulis dan peraga keterampilan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan judul penelitian sebagai berikut: **"Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini instansi dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam membuat strategi sumber daya manusia di masa yang akan datang. Dan peneliti memperoleh pengalaman dan juga ilmu pengetahuan terkait variabel pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai acuan untuk memperoleh gelar strata satu.

2. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memperoleh pengalaman dan juga ilmu pengetahuan terkait variabel pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai acuan untuk memperoleh gelar strata satu. Dan bagi akademis dapat digunakan sebagai bahan pustaka dan administrasi bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Konsep Manajemen

Menurut (Riinawati, 2019:22) dalam bukunya menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti *planning, organizing, staffing, directing*, dan *controlling* yang dilakukan oleh para anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ricky W. Griffin dalam (Sarinah & Mardiana, 2017:2) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti dalam (Tinneke, 2017:14) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan menurut Gary Dessler dalam (Juliansyah, 2019:4) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya

manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Tujuan manajemen sumber daya manusia Menurut Barry Cushway dalam (Putu, 2020:25) bahwa ada lima macam tujuan MSDM yaitu:

- 1) Membantu perusahaan mencapai tujuan

Di sini departemen MSDM bertanggung jawab untuk mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang telah dibuat terhadap SDM, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penerapan.

- 2) Memberikan Dukungan

Tujuan ketiga berhubungan juga dengan tujuan kedua yaitu mendukung perusahaan. Tujuan ini dapat berbentuk dukungan yang berupa penciptaan kondisi baik dari sisi manajer atau juga SDM berupa pegawai.

- 3) Menyelesaikan Masalah

Masalah di sini ialah menangani berbagai krisis dan situasi yang dapat datang dan mendatangkan risiko negatif bagi semua pihak. Baik bagi SDM yaitu pegawai atau juga pihak perusahaan yaitu manajer.

- 4) Media Komunikasi Terbaik

Manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan berupa media komunikasi yang menghubungkan antara pekerja, manajer dan perusahaan. Biasanya tidak jarang pekerja yang menghindari untuk

secara langsung berbicara dengan manajer atau staf pegawai, sehingga departemen dapat memegang peran untuk membantu dalam hal penyampaian.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Tinneke, 2017:7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pegawai, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar pegawai bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai

dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

3. Konsep Penilaian Kinerja

Menurut Fletcher dalam (Amirul et al., 2019:4) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan organisasi dalam berusaha untuk menilai tenaga kependidikan dan mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan imbalan.

Armstrong dan Baron dalam (Amirul et al., 2019:4) mendefinisikan manajemen kinerja merupakan proses untuk mencapai tingkat kinerja organisasi yang tinggi dan efektif yang berkontribusi pada manajemen individu dan tim.

Dari beberapa pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Tujuan Penilaian Kinerja Menurut (Nisak, 2017:21) ada beberapa tujuan spesifik penilaian yaitu :

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan
- b) Sebagai dasar meramalkan kinerja dengan cara mengkorelasikan hasil tes dengan hasil penilaian kinerja.
- c) Memberikan umpan balik kepada pegawai, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan diri dan pengembangan karir pegawai.

- d) Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
- e) Jika kinerja pegawai dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi

4. Pengembangan Karir

Menurut (Putu, 2020:203) Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Perencanaan karir adalah proses yang penuh pertimbangan saat seseorang memiliki pemahaman mengenai keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik lainnya dari seseorang, mendapatkan informasi tentang kesempatan dan pilihan, mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir, dan memantapkan rencana tindak untuk mencapai tujuan spesifik.

Menurut Mangkunegara dalam (Joko et al., 2019:4) Mengatakan Bahwa Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dan menurut Siagian dalam (Bahri & Nisa, 2017:2) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Dari beberapa pengertian Pengembangan karir yang dikemukakan oleh beberapa ahli maka Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pengembangan karir adalah tindakan seorang pegawai untuk mencapai

rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer maupun pihak lain.

1. Manfaat Pengembangan karir

Menurut Martoyo dalam (Himma, 2018:140) manfaat pengembangan karir sebagai berikut:

- a. Meningkatnya kemampuan pegawai. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan latihan, akan lebih meningkat kemampuan intelektual maupun keterampilan pegawai yang dapat disumbangkan kepada organisasi.
- b. Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan. Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan (Manajemen) untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

2. Pentingnya pengembangan karir

Menurut Soekidjo Notoatmodjo dalam (Nisak, 2017:31) Pengembangan karir di dalam suatu organisasi atau institusi apapun mempunyai dua kepentingan, yaitu :

a. Bagi pegawai

- 1) Pegawai tersebut dapat mengembangkan dan menggunakan potensi kemampuannya secara optimal.

- 2) Makin tinggi jabatan atau posisi seseorang dalam institusi atau organisasi, makin besar pula tantangan yang dihadapi.

3) Dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, seorang pegawai mempunyai kewenangan atau otonomi (*Personal Autonomy*).

4) Kewenangan biasanya diikuti oleh tanggung jawab.

b. Bagi organisasi

1) Meningkatkan kemampuan organisasi guna mendapatkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas.

2) Nama baik sebuah perusahaan atau institusi kerja dalam dinilai dengan kualitas kerja pegawai atau tenaga kerjanya.

3) Mengurangi keresahan pegawai.

4) Heterogenitas atau keanekaragaman pegawai di suatu perusahaan atau organisasi/ institusi kerja pada umumnya merupakan representasi dari masyarakat.

B. Tinjauan Empiris

Menurut (Samsu, 2017:30) Kajian empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Maksudnya informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris, seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki sebuah kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nisak/2017	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Duri Kabupaten Bengkalis	Penilaian Kinerja & Pengembangan karir	Regresi Linier	Berdasarkan hasil pengolahan data, penilaian kinerja berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai,
2	Juliansyah /2019	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pt. Bank Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa	Penilaian Kinerja & Pengembangan karir	Reagresi Linera Sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir
3	Agidya/2019	Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Pada Kementerian Pertanian	Penilaian Kinerja, Kompetensi Pegawai, Pengalaman Kerja & Pengembangan karir	Analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda	penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai, pengalaman kerja

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai & penilaian kinerja, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai
4	(Agustin, 2019)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau	Penilaian Kinerja, Kinerja Pegawai & Pengembangan karir Pegawai	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui pengembangan karir. Tetapi penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
5	Permata Sari et al./2021	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian	Penilaian Kinerja, Kualitas Kerja, Pengembangan karir & Prestasi Kerja	Inner Model Dan Path Coefficients.	kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir, Kualitas Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja, penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan

terhadap prestasi kerja, Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Penilaian Kinerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Pengembangan Karir & Prestasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir.

C. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual merupakan sebuah gambaran pemikiran tentang penelitian mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menyusun kerangka konseptual yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

Hubungan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir dalam organisasi pengembangan karir pegawai sangat ditentukan dari proses penilaian kinerja pegawai, di mana hasil penilaian kinerja pegawai yang menunjukkan baik maka akan berdampak bagi pengembangan karirnya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Juliansyah, 2019:10) dengan judul

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pt. Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel di atas maka gambar konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang mendukung, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenis datanya maka dipastikan bahwa penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Karena menurut Sugiyono dalam (Anggoro et al., 2018:5) berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, realibel, dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Cendrawasih No. 233 Kode Pos 90152, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada lampiran halaman 82.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan waktu penelitian yaitu selama satu bulan dimulai pada bulan Maret 2022.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Menurut (Samsu, 2017:94) Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka dan tentunya berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

perhatian bagi peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 103 orang dengan rincian pegawai struktural sebanyak 20 orang dan pegawai fungsional sebanyak 83 orang dengan rincian pegawai Widyaiswara 57 Orang, Aspirasi 8 Orang, Pustakawan 6 Orang, Analisis SDM 5 Orang, Analisis Kebijakan 3 Orang, Dokter 1 Orang dan Penata Pelaksana Barang Penyelesaian sebanyak 2 Orang. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada lampiran Struktur Organisasi Hal 81.

2. Teknik sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling. Probability sampling merupakan metode pemilihan sampel dari suatu populasi secara acak (Afandi, 2021:7).

3. Sampel Penelitian

Menurut Bailey dalam (Samsu, 2017:143) Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penulis menggunakan rumus Slovin.

Rumus slovin dalam menentukan sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*) (5%) = 0.05

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{103}{1 + 103 (0.05)^2} = \frac{103}{1 + 103 (0.0025)} = \frac{103}{1.2575} = 82 \text{ Orang}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Yaitu pemantauan langsung di lapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi di lokasi penelitian.

2. Angket

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket (Kuesioner). Menurut (Fauzan, 2019:39) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala ini berinteraksi 1-5 yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Kurang Setuju (KS)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

3. Wawancara

Merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak kantor untuk mengetahui jumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

F. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pendapat Singarimbun, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian (Singarimbun, 2017:33).

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian Menurut Sugiyono dalam (Rusmin, 2017:34) merupakan konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Secara luas dari pengertian sugiyono menjelaskan bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Agar pemahaman tentang variabel independen dan dependen semakin jelas, berikut ini paparannya Menurut Sugiyono dalam (Rusmin, 2017:35) :

- a. Variabel Bebas (X) : Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.
- b. Variabel Terikat (Y) : Pengembangan Karir Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2. Indikator Penelitian

Menurut (Arvianto et al., 2018:1) Menyatakan bahwa Indikator adalah Indikator adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui pola dari Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

Penilaian Kinerja (X)

1. Kualitas pekerjaan
2. Ketetapan waktu
3. Kehadiran
4. Kemampuan kerjasama

(Muhammad et al., 2020)

Pengembangan karir (Y)

1. Perlakuan yang adil
2. Kepedulian atasan
3. Informasi peluang promosi
4. Tingkat kepuasan

(Mila et al., 2019)

3. Pengukuran

Berdasarkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini maka pengukuran yang digunakan adalah Analisis skala likert, dalam (Widagdo et al., 2020:2) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu peristiwa atau fenomena sosial. Skala likert menggunakan beberapa pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 butir pertanyaan, yaitu sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam skala likert, terdapat dua bentuk pertanyaan yaitu bentuk pertanyaan positif yang mengukur skala positif dengan skor dari 5, 4, 3, 2 dan 1. Sedangkan bentuk pertanyaan negatif digunakan untuk mengukur skala negatif yang diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

G. Metode Analisis Data

Menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan metode analisis Analisis Deskriptif Zimri Remalya Mawara dalam (Juliansyah, 2019) Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas dan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

H. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Mardiathoko, 2020) Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear OLS terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Jadi Regresi OLS itu mengasumsikan terdapatnya hubungan linier antara kedua variabel. Jika hubungannya tidak linier, regresi OLS bukan merupakan alat yang ideal untuk analisis penelitian dan ini diperlukan suatu modifikasi pada variabel atau analisis tersebut. Dengan ini uji yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Probability Plots

Menurut (Yanti Tanjung, 2018) uji normalitas probability plots adalah uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal atau tidak. Kenormalan distribusi sebuah data merupakan sebuah keharusan yang mesti terpenuhi ketika kita hendak melakukan statistik parametrik (dalam hal ini analisis regresi linear). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dengan mengikuti arah garis diagonal.
- b. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik-titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

2. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Menurut (Rivaldo et al., 2020) Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman untuk pengambilan keputusan dengan tes Kolmogorov-Smirnov tentang data yang mendekati atau memiliki distribusi normal dapat dilihat dari Asymp Sig. (2-tailed), yaitu jika Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka distribusi datanya normal. Jika Asymp Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

3. Uji Linearitas

Menurut (Ranti et al., 2017) Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa Uji Linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya Uji Regresi Linear. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linearitas dapat dilakukan dengan dua cara:

- a. Dengan melihat nilai signifikansi pada output SPSS : Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

- b. Dengan melihat Nilai F hitung dan F tabel : Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y). Sebaliknya, Jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y).

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Setyadhi, 2019) uji ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana, salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, terjadinya gejala atau masalah heteroskedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan [ketidakakuratan] pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.

Adapun pedoman yang kita gunakan untuk memprediksi atau mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas tersebut dilakukan dengan cara melihat pola gambar scatterplots, dengan ketentuan tidak terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

I. Analisis Regresi Linear sederhana

Metode ini digunakan untuk mengukur secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh penilaian kinerja

terhadap pengembangan karir yang dinyatakan dalam bentuk fungsi. Menurut Priyanto dalam (Juliansyah, 2019:26) , dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dibawah ini :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : pengembangan karir

X : penilaian kinerja

a : Bilangan Konstanta (Satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika $X=0$)

b : Koefisien Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Setelah koefisien korelasi (r_{xy}) yang telah diketahui maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Untuk mengetahui hal tersebut teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan test signifikan yaitu : Membandingkan indeks korelasi r tabel dengan r hitung untuk memperoleh r tabel maka dilakukan langkah sebagai berikut :

$$df = N - nr$$

Dimana :

df : Degree of freedom (derajat kebebasan)

N : Jumlah sampel

nr : Banyaknya variabel yang dikorelasikan

J. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Menurut (Susilowati et al., 2017:12) Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendeteksi 1 (satu). Korelasi maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendeteksi (0) nol, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena variabel independen pada penelitian ini adalah *adjusted resquare*. Dari koefisien determinasi (R^2) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari berapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentasi.

K. Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali dalam (Juliansyah, 2019:28) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan criteria statistic sebagai berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

c) Jika r hitung $> r$ tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam (Juliansyah, 2019:29) Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan ujistatistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Penilaian Kinerja (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Pengembangan Karir (Variabel Y) sebagai variabel terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir Pegawai.

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas, dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ tersebut dipilih

karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Instansi

Terbentuknya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari arah kebijakan strategis pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dimana sebelum terbentuknya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dimulai dari:

- a. Tahun 1992 terbentuk organisasi dan tata kerja Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1992 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Provinsi Dati I Sulawesi Selatan;
- b. Tahun 2001 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 25 Tahun 2001 diubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BPSDMA);
- c. Tahun 2008 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2008 diubah menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007;
- d. Tahun 2016 melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan diubah lagi menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi pusat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan awalnya berada di Kampus I yang beralamat di Jl. Sultan Alauddin No. 105 B lalu berpindah

lokasi sejak tahun 2017 hingga saat ini di Kampus II yang beralamat di
 Jl.Cendrawasih No.233, Baji Makassar.

2. Visi dan Misi

a. Visi

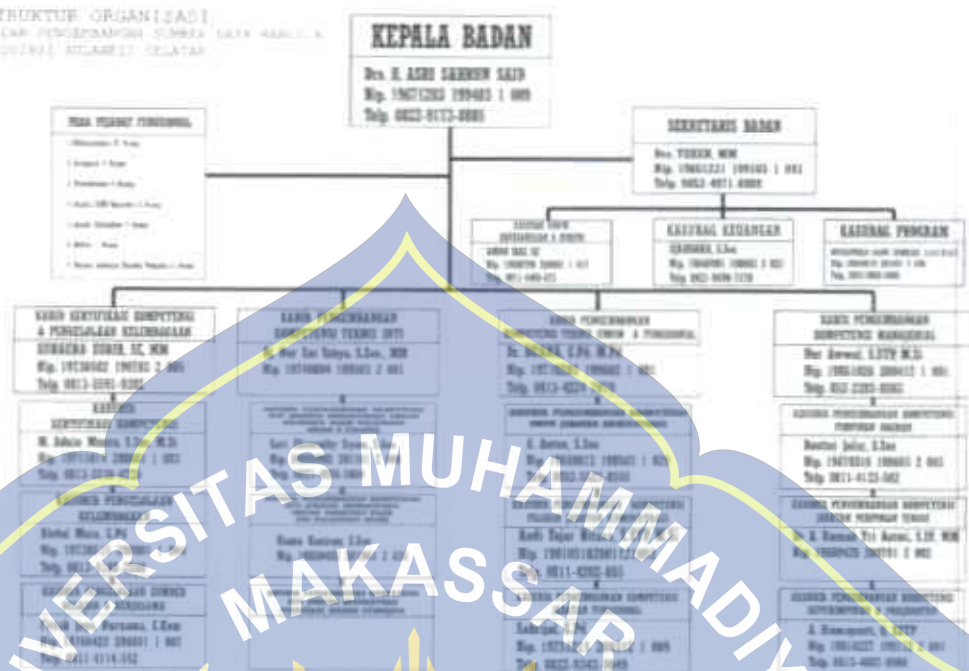
Terdepan dalam inovasi pengembangan sumber daya manusia
 berbasis kompetensi.

b. Misi

- 1) Mewujudkan perencanaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.
- 2) Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berbasis Sistem Manajemen Mutu (SMM) dan berbasis teknologi informasi.
- 3) Memperluas jejaring kerja dengan stakeholder.
- 4) Mewujudkan komitmen terhadap regulasi kediklatan.

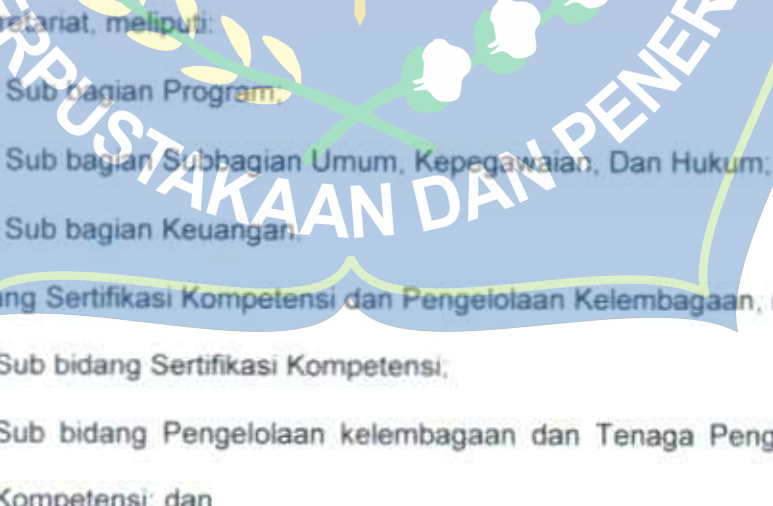
3. Struktur Organisasi

Pada umumnya Struktur Organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antar pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga memegang peranan penting dalam pembagian tugas-fungsi dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerjasama antar satu dengan lainnya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 83
Tahun 2020 terdiri atas:

- 
1. Kepala Badan,
 2. Sekretariat, meliputi:
 - a) Sub bagian Program,
 - b) Sub bagian Subbagian Umum, Kepegawaian, Dan Hukum; dan
 - c) Sub bagian Keuangan,
 3. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, meliputi:
 - a) Sub bidang Sertifikasi Kompetensi,
 - b) Sub bidang Pengelolaan kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi; dan
 - c) Sub bidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama.

4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis inti, meliputi :

- a) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkruen Wajib Pelayanan Dasar Dan Pilihan
- b) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar; dan
- c) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang.

5. Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Umum Dan Fungsional, meliputi:

- a) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
- b) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi; dan
- c) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.

6. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, meliputi:

- a) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah;
- b) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
- c) Sub bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan Dan Prajabatan.

7. Jabatan Fungsional. Pada instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) terdapat lima departemen dibawah kendali Kepala Badan yang memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing yaitu:

- a) Sekretariat Badan
- b) Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- c) Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- d) Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
- e) Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial.

4. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi

Pada umumnya Struktur Organisasi adalah suatu gambaran tentang hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama yaitu dengan cara menetapkan hubungan antar pegawai yang melaksanakan tugasnya, sehingga memegang peranan penting dalam pembagian tugas-tugas dan wewenang serta tanggung jawab dalam hubungan kerjasama antar satu dengan lainnya.

Struktur Organisasi Badan Penembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan peraturan gubernur Nomor 101 Tahun 2016 terdiri atas:

- a. Kepala Badan
- b. Secretariat, meliputi:
 - 1) Subbagian Program;
 - 2) Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum; dan
 - 3) Subbagian Keuangan.
- c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, meliputi:
 - 1) Subbidang Sertifikasi;

- 2) Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi; dan
 - 3) Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerja Sama.
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti, meliputi:
- 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan;
 - 2) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar; dan
 - 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan administrasi Perangkat Daerah Penunjang.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional, meliputi:
- 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi;
 - 2) Subbidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi; dan
 - 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional.
- f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial, meliputi:
- 1) Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah;
 - 2) Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
 - 3) Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan.

g. Jabatan Fungsional

Pada Instansi Pemerintah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) terdapat lima departemen di bawah kendali Kepala Badan yang memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing yaitu:

1. Sekretariat Badan
2. Kabid Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
3. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
4. Kabid Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
5. Kabid Pengembangan Kompetensi Manajerial

2. Job Description

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 101 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, sebagaimana telah diubah beberapa kali dan terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 83 Tahun 2020, yang mengatur Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah. Adapun uraian tugas Kepala Badan yaitu meliputi:

- a) Menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) Menyusun, rancangan tugas, mengoreksi, memaraf, dan atau menandatangani naskah dinas;
- e) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) Merencanakan dan merumuskan kebijakan fungsi penunjang bidang pengembangan sumber daya manusia yang meliputi sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis inti, pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, serta pengembangan kompetensi manajerial;
- g) Mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota se-Sulawesi Selatan;

- h) Mengkoordinasikan dan Menyelenggarakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota se-Sulawesi Selatan;
- i) Menyelenggarakan pembinaan teknis dan pelayanan administrasi bidang pengembangan sumber daya manusia;
- j) Menyelenggarakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengembangan sumber daya manusia yang meliputi sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis inti, pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional, serta pengembangan kompetensi manajerial;
- k) Menyelenggarakan koordinasi dan konsultan dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan nonpemerintah dalam rangka fungsi penunjang bidang pengembangan sumber daya manusia;
- l) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- m) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan,
- n) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengkoordinasikan kegiatan, memberi pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program,

pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Badan Uraian tugas sebagaimana dimaksud meliputi:

- a) Menyusun rencana kegiatan sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas
- e) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- f) Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan badan sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan
- g) Mengkoordinasi dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Badan
- h) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian
- i) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi, pengkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang atau dilaksanakan dalam lingkup Badan sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas
- j) Mengkoordinasi dan melaksanakan urusan pelayanan ketatausahaan

- k) Mengkoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga Badan
- l) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi keuangan
- m) Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tatalaksana
- n) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan
- o) Mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan
- p) Mengkoordinasikan dan melaksanakan administrasi pengadaan, pemeliharaan, dan penghapusan barang
- q) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta fasilitas pelayanan informasi
- r) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau non pemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi
- s) Menilai kinerja pegawai Aparatur Sipil Negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- t) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas sekretaris dan member saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- u) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengembangan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang pengembangan sumber daya manusia bidang sertifikasi dan pengelolaan kompetensi. Adapun uraian tugas Bidang Sertifikasi dan Pengelolaan Kompetensi yaitu meliputi:

- a) Menyusun rencana kegiatan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengembangan Kelembagaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengembangan Kelembagaan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memarahi dan atau menandatangani naskah dinas;
- e) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) Menyiapkan dan merumuskan bahan kebijakan teknis bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan pengembangan;
- g) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama;

- h) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kelembagaan sertifikasi penyelenggaraan pemerintahan dalam negeri provinsi;
- i) Mengkoordinasikan dan melaksanakan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- j) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembangan kompetensi, dan sumber belajar;
- k) Mengkoordinasi dan melaksanakan kerja sama antar lembaga;
- l) Melaksanakan pembinaan, pengoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama;
- m) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- n) Menilai kinerja pegawai aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- o) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- p) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang pengembangan sumber daya manusia bidang pengembangan kompetensi teknis inti. Adapun uraian tugas dari bidang pengembangan kompetensi teknis inti yaitu meliputi:

- a) Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
- e) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis inti;
- g) Melaksanakan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;

- h) Melaksanakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
 - i) Melaksanakan pembinaan, pengoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
 - j) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
 - k) Menilai kinerja pegawai aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - l) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - m) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
- Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang pengembangan sumber daya manusia bidang pengembangan

kompetensi teknis umum dan fungsional. Adapun uraian tugas bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional yaitu meliputi:

- a) Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Umum dan Fungsional sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan dalam lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Umum dan Fungsional untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan atau menandatangani naskah dinas;
- e) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) Mengkoordinasikan dan menyusun kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, pilihan dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- g) Melaksanakan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi umum, pilihan dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;
- h) Melaksanakan pengembangan kompetensi umum, pilihan dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional;

i) Melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis penunjang kepegawaian bidang pengembangan aparatur meliputi pendidikan pelatihan dan sertifikasi jabatan, pendidikan pelatihan dan sertifikasi jabatan fungsional, pembinaan jabatan fungsional;

j) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;

k) Menilai kinerja pegawai aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

l) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Umum dan Fungsional dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

m) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis penunjang pengembangan sumber daya manusia di

bidang pengembangan kompetensi manajerial. Adapun uraian tugas bidang pengembangan kompetensi manajerial yaitu meliputi:

- a) Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas;
- e) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan Pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan;
- g) Melaksanakan penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan;
- h) Melaksanakan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan;
- i) Melaksanakan pembinaan, pengoordinasian, fasilitas, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan, dan prajabatan;

- j) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- k) Menilai kinerja pegawai aparatur sipil negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- l) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala Bidang pengembangan Kompetensi Manajerial dan memberi saran pertimbangan dengan atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- m) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

B. Wawancara dan Deskripsi Responden

1. Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan diketahui bahwa para pegawai kantor belum disiplin dan juga pengembangan karir belum merata pada pegawai, terdapat kurangnya pelatihan yang diberikan kepada para pegawai. Untuk lebih jelas bisa dilihat pada lampiran halaman 80.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 82 orang responden yang merupakan pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Pada penelitian ini ada 4 karakteristik responden yang akan diteliti yakni jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 82 orang.

Berikut ini yang merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	49	59.8%
	Perempuan	33	40.2%
	Total	82	100%

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yang di mana laki-laki yaitu sebanyak 49 orang dengan persentase 59.8%, sedangkan perempuan yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 40.2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah responden.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Pada Karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Berikut ini data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	25-30 Tahun	15	18.3%
	30-35 Tahun	30	36.6%

	35-40 Tahun	14	17.1%
	> 40 Tahun	23	28.0%
	Total	82	100%

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.2 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 82 orang dengan berdasarkan data usia antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan persentase 18.3%, usia responden antara 30-35 Tahun yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 36.6%, serta usia responden antara 35-40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase 17.1%, usia responden > 40 Tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 28.0%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan usia 30-35 Tahun yang berjumlah 30 orang Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pada karakteristik ini akan menguraikan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Oleh demikian, berikut ini data responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	S1	26	31.7%
	S2	39	47.6%
	S3	17	20.7%

	Total	82	100%
--	-------	----	------

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Dapat dilihat dari tabel 4.3 di atas, karakteristik responden yang berjumlah 82 orang dengan berdasarkan data jenjang pendidikan terakhir bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 26 Orang dengan tingkat persentasi 31.7%, tingkat pendidikan S2 yaitu 39 Orang dengan tingkat persentase 47.6%, tingkat pendidikan S3 yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase 20.7%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S2 yang berjumlah 39 Orang Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	2-5 Tahun	39	47.6%
	5-10	35	42.7%
	> 11 Tahun	8	9.8%
	Total	82	100%

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja 2-5 Tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 47.6%, selanjutnya pegawai yang memiliki masa kerja dalam rentang waktu 5-10 Tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 42.7%. Dan terakhir pegawai yang memiliki masa kerja dalam rentang waktu > 11 Tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 9.8%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan masa kerja dari 2-5 Tahun yang

berjumlah 39 Orang Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Deskripsi variabel penelitian

Pada pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert. Dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan atau dideskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan point dibawah ini:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- $(a, N-2)$, $a = 5\%$ dan n adalah $82 / df = (N-2) = 0.2172$
- Jumlah responden yang akan diuji sebanyak 82 orang
- r hitung (*tabel corrected total correlation*) $> r$ tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

a. Variabel Penilaian Kinerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X)

Pertanyaan	(Corrected item-total correlation)	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.576	0.2172	Valid
X1.2	0.411	0.2172	Valid
X1.3	0.597	0.2172	Valid
X1.4	0.689	0.2172	Valid
X1.5	0.490	0.2172	Valid
X1.6	0.658	0.2172	Valid
X1.7	0.633	0.2172	Valid
X1.8	0.641	0.2172	Valid
X1.9	0.295	0.2172	Valid
X1.10	0.624	0.2172	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0.2172.

a. Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (Y)

Pertanyaan	(Corrected item-total correlation)	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0.543	0.2172	Valid
Y1.2	0.439	0.2172	Valid
Y1.3	0.501	0.2172	Valid
Y1.4	0.417	0.2172	Valid
Y1.5	0.349	0.2172	Valid
Y1.6	0.472	0.2172	Valid
Y1.7	0.468	0.2172	Valid
Y1.8	0.570	0.2172	Valid
Y1.9	0.557	0.2172	Valid
Y1.10	0.509	0.2172	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0.2172.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dalam (Juliansyah, 2019:29) Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pad asampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan ujistatistic Cronbach Alpha (α). Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

a. Variabel Penilaian Kinerja

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.750	10

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Tabel 4.7 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel penilaian kinerja sebesar 0.750. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

b. Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.684	10

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Tabel 4.8 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Pengembangan Karir sebesar 0.684. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

3. Analisis Deskripsi

Yang dimaksud statistik deskripsi yaitu untuk menganalisa data berdasarkan atas hasil yang didapatkan dari jawaban kuesioner pada

masing-masing indikator pengukuran variabel statistik deskriptif pada penilaian adalah sebagai berikut.

a. Penilaian Kinerja

Penelitian Penilaian Kinerja (X), digunakan 10 butir pernyataan untuk mengukur Penilaian kinerja, yaitu:

Tabel 4.9
Hasil Uji Data Frekuensi (X)

INDIKATOR		SKALA PENGUKURAN (X)										RATA RATA
		1		2		3		4		5		
		(STS)		(TS)		(KS)		(S)		(SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas pekerjaan	X1.1	0	0	9	11	12	14.6	50	61	11	13.4	3.77
	X1.2	0	0	10	12.2	15	18.3	49	59.8	8	9.8	3.67
Ketetapan waktu	X1.3	0	0	0	0	4	4.9	52	63.4	26	31.7	4.27
	X1.4	1	1.2	0	0	7	8.5	45	54.9	29	35.4	4.23
	X1.5	0	0	0	0	6	7.3	50	61	26	31.7	4.24
kehadiran	X1.6	0	0	0	0	9	11	48	58.5	25	30.5	4.19
	X1.7	0	0	0	0	5	6.1	50	61	27	32.9	4.27
	X1.8	0	0	1	1.2	3	3.7	52	63.4	26	31.7	4.26
Kemampuan kerjasam	X1.9	0	0	0	0	4	4.9	51	62.2	27	32.9	4.28
	X1.10	0	0	2	2.4	10	12.2	46	56.1	24	29.3	4.12
Total Rata-Rata = 41.30												

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tentang jawaban responden mengenai penilaian kinerja dapat diketahui bahwa total rata-rata variabel penilaian kinerja 41.30. Pernyataan yang memberikan nilai rata-

rata tertinggi adalah pada pernyataan X1.9 dengan nilai rata-rata 4.28 artinya indikator kemampuan kerjasama memiliki nilai paling tinggi dalam variabel penilaian kinerja. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 3.67 yang artinya indikator kualitas pekerjaan memiliki nilai terendah dan variabel penilaian kinerja.

b. Pengembangan Karir

Penelitian pengembangan karir (Y), digunakan 10 butir pernyataan untuk mengukur pengembangan karir yaitu :

Tabel 4.10

Hasil Uji Data Frekuensi (Y)

INDIKATOR		SKALA PENGUKURAN (X)										RAT A- RAT A
		1 (STS)		2 (TS)		3 (KS)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perlakuan Yang adil	Y1.1	0	0	1	12	3	37	45	54.9	33	40.2	4.34
	Y1.2	0	0	0	0	9	11	53	64.6	20	24.4	4.13
Kepedulian atasan	Y1.3	0	0	0	0	4	4.9	49	59.8	29	35.4	4.30
	Y1.4	0	0	0	0	3	3.7	52	63.4	27	32.9	4.29
	Y1.5	0	0	0	0	2	2.4	45	54.9	35	42.7	4.40
	Y1.6	0	0	0	0	2	2.4	51	62.2	29	35.4	4.32
Informasi Peluang Promosi	Y1.7	0	0	0	0	1	1.2	56	68.3	25	30.5	4.29
	Y1.8	0	0	0	0	0	0	55	67.1	27	32.9	4.32

Tingkat kepuasan	Y1.9	0	0	0	0	0	0	53	64.6	29	35.4	4.35
	Y1.10	0	0	0	0	0	0	49	59.8	33	40.2	4.40
Total Rata-Rata = 43.18												

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang jawaban responden mengenai pengembangan karir dapat diketahui bahwa bahwa total rata-rata 43.18. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan Y1.5 dan Y1.10 dengan nilai rata-rata 4.40, yang artinya indikator kepedulian atasan dan tingkat kepuasan memiliki nilai paling tinggi dari variabel pengembangan karir. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4.13 yang artinya indikator perlakuan yang adil memiliki nilai paling rendah dari variabel pengembangan karir.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

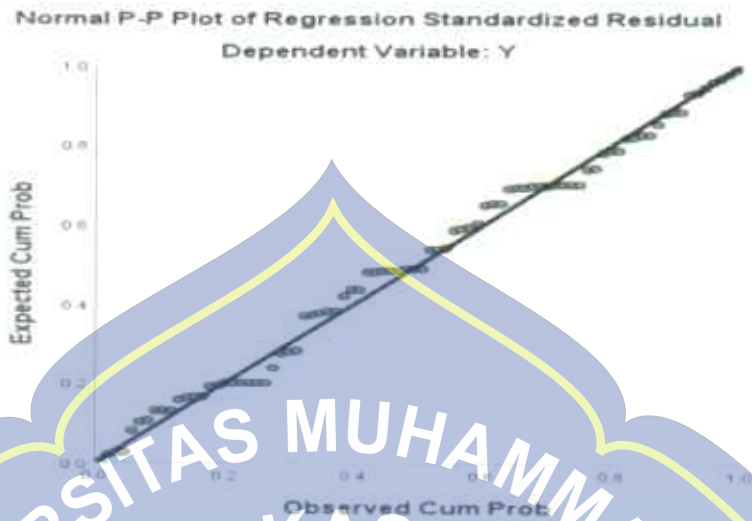
Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.438	.192	.182		2.44563

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.192% yang artinya variabel Penilaian kinerja memberikan kontribusi sebesar 19.2% terhadap pengembangan karir pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 80.8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Uji Normalitas Probability Plot



Gambar 4.2 Uji Normalitas Probability Plot

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Probability Plot di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dikarenakan titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

6. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.12

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

N		82
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43048498
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Test Statistic		.070
Asy. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Berdasarkan Hasil Uji di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

7. Uji Linearitas

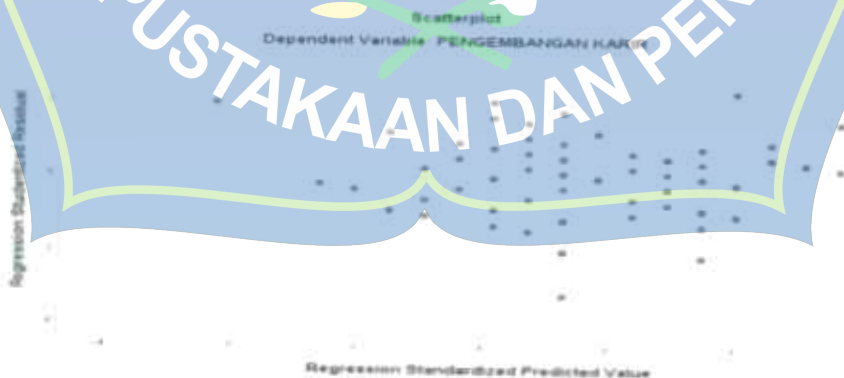
Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Sun of squares	df	Mean of square	F	sig
220.716	16	13.795	2.413	.007
113.768	1	113.768	19.903	.000
106.948	15	7.130	1.247	.262
371.540	65	5.761		
592.256	81			

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Berdasarkan hasil Uji di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.262 lebih besar dari 0.05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Penilaian Kinerja (X) dengan Variabel Pengembangan Karir (Y).

8. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
Penilaian Kinerja	.325	.074	.438	4.361	.000

Sumber : Olahan Data SPSS V.26 (Maret 2022)

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 29,773, sedangkan nilai Penilaian Kinerja (b/koeffisien regresi) sebesar 0,325 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29,773 + 0,325X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan :

- Konstanta sebesar 12,036, mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel pengembangan karir adalah sebesar 12,036
- Koefisien regresi X sebesar 0,708 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Penilaian Kinerja, maka nilai pengembangan karir bertambah sebesar 0,708 koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y positif.

10. Uji t Hitung

Berdasarkan nilai t = diketahui nilai t hitung sebesar 4,361 > t tabel 1,99006 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X) berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) secara positif dan signifikan.

Pengambilan keputusan dalam Uji Regresi Linear Sederhana

- Berdasarkan nilai signifikansi = dari tabel Coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X) berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Karir (Y).
- Berdasarkan nilai $t =$ diketahui nilai t hitung sebesar $4,361 > t$ tabel $1,99006$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X) berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Karir (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket pernyataan dari variabel X yaitu penilaian kinerja dan variabel Y yaitu pengembangan karir dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket kelengkapan sarana dan prasarana kantor dan motivasi kerja pegawai terpercaya kembali dilakukan uji reliabilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X penilaian kinerja dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r tabel dan variabel Y pengembangan dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r tabel.

1. Penilaian Kinerja di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji data frekuensi di atas menunjukkan bahwa sebanyak 82 responden menilai penilaian kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan total rata-rata variabel penilaian kinerja 41.30. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan X1.9 dengan nilai rata-rata 4.28 artinya indikator kemampuan

kerjasama memiliki nilai paling tinggi dalam variabel penilaian kinerja. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 3.67 yang artinya indikator kualitas pekerjaan memiliki nilai terendah dari variabel penilaian kinerja.

Menurut hasil penelitian Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, kinerja pegawai belum mampu mencapai target kerja dan melebihi volume kerja yang telah ditetapkan, masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, serta kemampuan kerja samanya dengan rekan kerja belum terbina dengan baik. Sehingga, kinerja pegawai penelitian Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan termasuk masih kurang baik dan tingkat kedisiplinan para pegawai masih kurang.

Khususnya penilaian kinerja dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dari hasil pengamatan dan wawancara umumnya menggunakan metode peninjauan lapangan dan observasi prestasi kerja. Dalam metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi pekerja yang sedang dinilai, lalu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Hasil evaluasi dikirim kepada penyelia untuk review, perubahan, persetujuan, dan pembahasan dengan pegawai yang dinilai. Dan juga Metode ini digunakan bila jumlah pekerjaan terbatas. Penilaian prestasi kerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Dan berupa tertulis dan peraga keterampilan.

2. Pengembangan karir di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji data frekuensi di atas menunjukkan bahwa sebanyak 82 responden menilai pengembangan karir di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dengan total rata-rata 43,18. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan Y1.5 dan Y1.10 dengan nilai rata-rata 4,40, yang artinya indikator kepedulian atasan dan tingkat kepuasan memiliki nilai paling tinggi dari variabel pengembangan karir. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y1.2 dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 yang artinya indikator perlakuan yang adil memiliki nilai paling rendah dari variabel pengembangan karir.

Hasil penelitian Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat beberapa pegawai menganggap kesempatan untuk berkembang dimana pernyataanya (Pimpinan selalu menghargai potensi para pegawainya, Saya merasa Pimpinan saya bekerja menghargai potensi para pegawai, Saya merasa puas terhadap jenjang karir tempat bekerja, dan Kepuasan pegawai menjadi prioritas kantor.) terkadang pimpinan lalai akan potensi para pegawainya, serta belum memberikan kepuasan secara maksimal kepada para pegawainya terkait masalah jenjang karir, dan kepuasan para pegawai menjadi hal yang kesekian dalam prioritas kantor. Hal ini terbukti dengan rendahnya jumlah skor responden pada pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan ditemukan bahwa pengembangan karir pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sulawesi Selatan dalam mengembangkan pegawainya melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh organisasi juga mengadakan seleksi dalam rangka meningkatkan potensi karyawan untuk kemajuan karir dan pekerjaannya dengan menyekolahkan karyawan ke jenjang lebih tinggi. Boleh dikatakan manajemen karir yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan masih kurang. Dan yang menjadi persoalan disini, seperti halnya instansi pemerintah lainnya "senioritas" masih menjadi tolak ukur. Kemudian loyalitas terhadap pekerjaan dan tidak ketinggalan juga loyalitas kepada pimpinan, hal ini memang sudah tidak diragukan lagi. Sehingga sering menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai.

3. Pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan pada tabel uji t di atas untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut. Pengaruh variabel penilaian kinerja (X) terhadap pengembangan karir (Y). Nilai t hitung untuk penilaian kinerja sebesar 4,361 bernilai positif artinya semakin tinggi penilaian kinerja maka semakin tinggi pula pengembangan karir pegawai. dan terdapat nilai yang signifikansi dibuktikan dengan 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh dan dampak yang diraskan penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai. Sehingga hipotesis yang dihasilkan berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penilaian kinerja terhadap pengembangan karir, yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Selain itu, berdasarkan uji determinasi diperoleh sebesar 0.192%. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh sebesar 19.2% antara Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Andriani, 2019) bahwa Pengaruh penilaian kinerja pegawai terhadap pengembangan karir di Kementerian Agama Kabupaten Gowa, menunjukkan bahwa, penilaian kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir di kantor di Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh Menurut (Hani, 2012) Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $4,361 > t$ tabel $1,99006$ dan nilai signifikan variabel $0,000 < 0,05$. Pelaksanaan penilaian kinerja yang diadakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai sehingga kegiatan penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu wadah untuk memotivasi kerja para pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga bisa meraih peningkatan karir kedepannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan sekiranya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan:

1. Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan pegawai oleh sebab itu instansi sebaiknya menerapkan sistem penilaian kinerja yang dapat membantu instansi terkait agar dapat mengetahui kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan pegawai supaya pegawai dapat berusaha belajar meningkatkan kelemahannya pada tugas dan tanggung jawab diberikan.

2. Dalam penilaian kinerja pada sistem penilaian terus prestasi utama dan kegagalan atau keberhasilan maka sebaiknya para pegawai harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal sehingga mendapatkan penilaian yang istimewa atau baik dan dari situ pegawai bisa cepat mendapatkan pengembangan karir yang sesuai dengan prestasinya.
3. Dalam hal pengembangan karir sebaiknya atasan lebih terbuka akan informasi peningkatan karir. Supaya para pegawai kantor lebih bisa mengatur waktu untuk yang lebih di prioritaskan.
4. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang kelengkapan sarana dan prasarana kantor sebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu tentang sarana dan prasarana karena hal ini sangat berkaitan dengan motivasi kerja yang dimiliki pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2021). Sikap Gaya Kepemimpinan, Kepribadian: Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(2), 49. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i2.2401>
- Agidya, R. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompetensi Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Pada Kementerian Pertanian*.
- Agustin, T. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pegawai Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau*.
- Amirul, M., Akhmad H., Lantip, P., & Lia, Y. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*.
- Andriani, iin. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*.
- Anggoro, R., Rizak, B., & Jam'an, A. (2018). Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Keparawisataan YUME : *Journal of Management*, 1(3), 1-12. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume>
- Arvianto, Maekel, Nainiek, Purnawan, & singgih. (2018). *Pengembangan Indikator Kinerja Utama Untuk Mengukur Keberlanjutan Penelitian Pada Fakultas Teknik Universitas Diponegoro*. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, 1-12.
- Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* ISSN: 1693-7619 (Print) | ISSN: 2580-4170 (Online). <http://Jurnal.Dmsu.Ac.Id/Index.Php/Mbisnis>, 18 No. 1, 1-7.
- Fauzan. (2019). *Pengaruh Pendapatan Orang Tua dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII MTs Yapi PAKem*. 3246. <http://hdl.handle.net/122456789/15426>
- Hani, H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. BPEF. 1-135.
- Himma, M. (2018). *Analisis Pengaruh Faktor Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, Volume 12, Nomor 2, Desember 2018, ISSN 1987-726X.
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng*. In

YUME: Journal of Management (Vol. 2, Issue 2).
<https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume>

- Juliansyah, A. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Bank Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*. 1–77.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda*. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mila, H., Mochamad, I., & Fabian, S. (2019). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian*. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah(EKUITAS)*, 1(1).
- Muhammad, K., Syahputra, D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Nisak, K. (2017). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Dun Kabupaten Bengkalis*.
- Permata Sari, D., Yona Sari, S., & Penulis, K. (2021). *Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian*. 2(6).
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6>
- Putu, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*.
- Ranti, M. G., Budiarti, I., Nawa, B., Pendidikan, T., Stkip, M., & Banjarmasin, P. (2017). *Pengaruh Kemandirian Belajar (Self Regulated Learning) Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Struktur Aljabar*.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*.
- Ritonga, E. Y. (2018). *Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi: Vol. V (Issue 6)*.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ., Motivasi, ., & Kerja, K. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Influence Of Leadership And Motivation On Employee Satisfaction And Its Impact On Employee Performance*. *Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Rusmin. (2017). *Pengaruh Promosi Penjualan, Persepsi Kemudahan Dan Persepsi Manfaat Terhadap Minat Menggunakan E-Money*. 1–53.
<https://eprints.umm.ac.id/388668/>
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development*.

Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*.
https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Manajemen/NBExDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=pengantar+manajemen&printsec=frontcover

Setyarini, A. (2019). *Analisis Pengaruh Car, Npl, Nim, Bopo, Ldr Terhadap Roa (Studi Pada Bank Pembangunan Daerah Di Indonesia Periode 2015-2018)*. 4(1).

Singarimbun, M. (2017). *Metode Penelitian Survei*.
<https://www.goodreads.com/book/show/9739329-metode-penelitian-survai>

Susilowati, N. I., Susilowati, D., & Hadi, S. (2017). *Pengaruh Alokasi Dana Desa, Dana Desa, Belanja Modal, Dan Produk Domestik Regional Bruto Terhadap Kemiskinan Kabupaten/Kota Di Jawa Timur*. In *Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 1).

Tinneke, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lia, Ed.; Edisi Revisi).
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3477695>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Yang Tercantum Pada Pasal 69 Ayat 1 dan 2: (1). (n.d).

Widagdo, B. W., Handayani, M., & Suharto, D. A. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perilaku Peserta Didik Pada Proses Pembelajaran Daring Menggunakan Metode Pengukuran Skala Likert (Studi Kasus di Kabupaten Tangerang Selatan). In *Jurnal Teknologi Informasi ESIT* (Vol. 63).

Yanti Tanjung, I. (2018). *Pengaruh Produk K-Pop Terhadap Minat Travel Ke Korea Selatan Dengan Tujuan Wisata Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mahasiswa USU)*.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



A. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karir



Assalamu Alaikum Wr.Wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, Saya Irfan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, sedang melakukan penelitian tentang gambaran kinerja dan karir pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan dalam rangka penyusunan skripsi. Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang ada. Kejujuran jawaban akan memberikan manfaat yang sangat berarti bagi penelitian ini, dan semoga hasilnya juga dapat berguna untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama

Umur

Jenis Kelamin

: 1. Laki-Laki

2. Perempuan

Pendidikan Terakhir

: 1. D3

3. S2

2. S1

4. S3

Masa Kerja (Tahun)

: 1. 2-5 Tahun

3. > 11 Tahun

2. 5-10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda ceklis ($\checkmark$) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)



PENILAIAN KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan lainnya.					
2	Kualitas kerja pegawai sangat bagus.					
3	Saya memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh kantor.					
4	Target merupakan hal yang harus diprioritaskan dalam bekerja.					
5	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.					
6	Kecepatan dalam bekerja merupakan faktor yang paling penting.					
7	Saya selalu datang lebih awal dibandingkan dengan rekan yang lainnya.					
9	Waktu dalam bekerja hal yang harus diperhatikan setiap pegawai.					
9	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga bisa tercapai tujuan yang diinginkan.					
10	Saling membantu dalam bekerja hal yang harus diutamakan.					

PENGEMBANGAN KARIR

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa tempat saya bekerja adil dalam hal karir pegawai.					
2	Keadilan dalam kantor hal yang paling diprioritaskan.					
3	Pimpinan selalu menghargai potensi para pegawainya.					
4	Saya merasa tempat saya bekerja menghargai potensi para pegawai.					
5	Pimpinan selalu membuka akses kepada Pegawainya untuk mengembangkan karir.					
6	Pimpinan selalu memberikan semangat karir pegawainya.					
7	Pimpinan selalu memberikan kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan.					
8	Pelatihan selalu ada setiap tahunnya.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
9	Saya merasa puas terhadap jenjang karir tempat bekerja.					
10	Kepuasan pegawai menjadi prioritas kantor.					

Terima kasih Atas Partisipasi Bapak/Ibu, Semoga Allah Membalas
Budi Baik
Bapak/Ibu,
Aamiin Ya Rabbal 'Alamin



**DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA PENILAIAN KINERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI**

Identitas Responden

Nama :

NIP :

Tanggal Wawancara :

Waktu Wawancara :

Pewawancara :

Daftar Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu, ada berapa jumlah pegawai ASN Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan ini ?
2. Menurut Bapak/Ibu, dari jumlah keseluruhan pegawai, ada berapa jumlah pegawai Struktural dan pegawai Fungsional yang ada Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan ini ?
3. Menurut Bapak/Ibu, apakah yang menjadi faktor pendukung terwujudnya Kinerja pegawai dan pengembangan karir pegawai yang baik di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Menurut Bapak/Ibu, adakah kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan ?
5. Menurut Bapak/Ibu, jika diperlukan sebuah perbaikan, perbaikan seperti apa yang anda harapkan ?

B. Lampiran Wawancara

Kutipan wawancara

Pertanyaan

1. Menurut Bapak/Ibu ada berapa jumlah pegawai ASN pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan ini ?

"Untuk sekarang ini pegawai yang terdaftar sebagai ASN berjumlah 103 orang adek"

2. Menurut Bapak/Ibu dari jumlah keseluruhan pegawai ada berapa jumlah pegawai Struktural dan pegawai Fungsional yang ada pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan ini ?

"untuk pegawai strukturalnya itu berjumlah 20 orang dan untuk pegawai fungsionalnya 83 orang untuk lebih jelas lagi adek-adek bisa lihat pada struktur organisasinya"

3. Menurut Bapak/Ibu, apakah yang menjadi faktor pendukung terwujudnya Kinerja pegawai dan pengembangan karir pegawai yang baik di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan ?

"ya untuk faktor pendukungnya adalah kelengkapan alat, kedisiplinan yang tinggi dari para pegawai, skill yang mumpuni serta memiliki motivasi yang tinggi untuk selalu memberikan hasil yang terbaik"

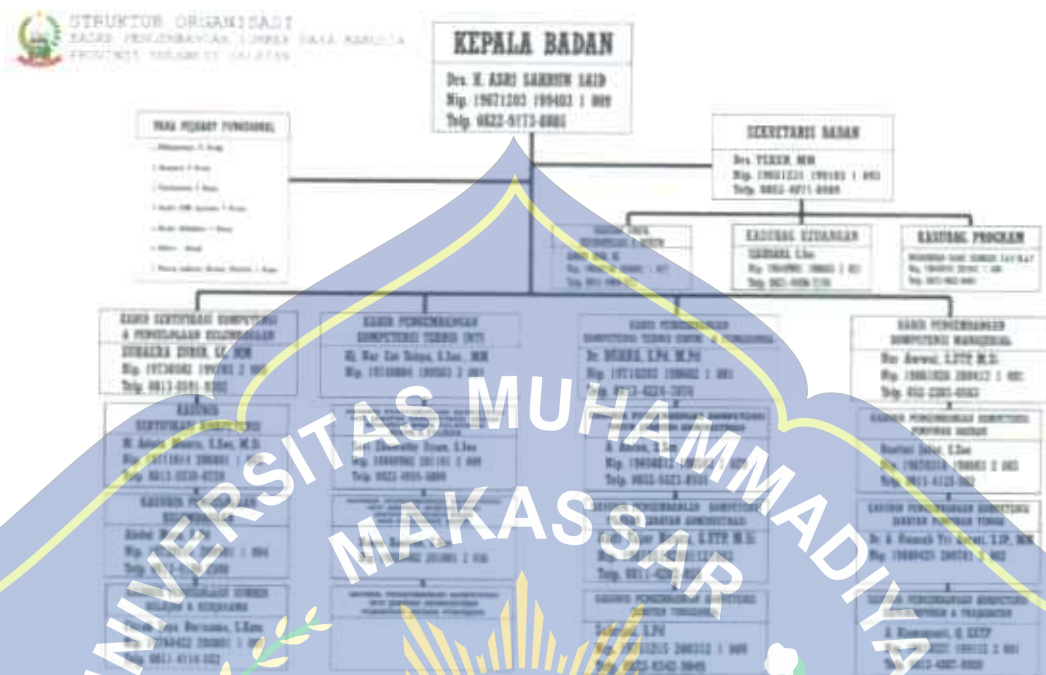
4. Menurut Bapak/Ibu, adakah kendala yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan ?

"ya betulah, kedisiplinan yang kurang, jadi tugas suka merangkap. Selain itu juga kurangnya pelatihan saya saja selama setahun terakhir belum menerima pelatihan. Kemudian masih kurangnya komputer disetiap meja yang membuat pekerjaan masih sering terhambat"

5. Menurut Bapak/Ibu jika diperlukan sebuah perbaikan, perbaikan seperti apa yang anda harapkan ?

"ya seharusnya pimpinan juga bisa memikirkan karir para pegawainya, prasarana juga harus dilengkapi setiap sub bagian bidang sih menurut saya dan juga untuk para pegawai tentunya harus lebih disiplin sih"

C. Struktur Organisasi



Gambar Struktur Organisasi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

D. Lokasi Penelitian



Gambar lokasi penelitian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sulawesi Selatan

E. Foto Badan Pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Sulawesi Selatan

1) Tampak Depan



Tampilan kantor tampak depan pada setiap subbagian pada Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

2) Tampak Dalam



Tampilan kantor tampak dalam pada Badan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

F. Foto Kegiatan Penelitian



Sesi Wawancara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi

Sulawesi Selatan



Sesi Pembagian Angket pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sulawesi Selatan



Sesi Pembagian Angket pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sulawesi Selatan

G. Lampiran Olah Data Spss

1. Lampiran Hasil Uji Deskripsi Responden

Statistics

		JENIS_KELAMIN	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA_BERKERJA
N	Valid	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	49	59.8	59.8	59.8
	PEREMPUAN	33	40.2	40.2	100.0
Total		82	100.0	100.0	

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	15	18.3	18.3	18.3
	30-35 Tahun	30	36.6	36.6	54.9
	35-40 Tahun	14	17.1	17.1	72.0
	>40 Tahun	23	28.0	28.0	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	26	31.7	31.7	31.7
	S2	39	47.6	47.6	79.3
	S3	17	20.7	20.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	19	23.2	23.2	23.2
	> 5-10 Tahun	35	42.7	42.7	65.9
	> 11	8	9.8	9.8	75.7
	Total	62	100.0	100.0	

2. Lampiran Hasil Uji Validitas SPSS

Correlations

SPSS Statistics 20.0.0.0

Output: Correlation Matrix

Variables: S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11, S12, S13, S14, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21, S22, S23, S24, S25, S26, S27, S28, S29, S30, S31, S32, S33, S34, S35, S36, S37, S38, S39, S40, S41, S42, S43, S44, S45, S46, S47, S48, S49, S50, S51, S52, S53, S54, S55, S56, S57, S58, S59, S60, S61, S62, S63, S64, S65, S66, S67, S68, S69, S70, S71, S72, S73, S74, S75, S76, S77, S78, S79, S80, S81, S82, S83, S84, S85, S86, S87, S88, S89, S90, S91, S92, S93, S94, S95, S96, S97, S98, S99, S100

Statistics: Pearson Correlation, Spearman Rank Correlation, Kendall's Tau-B

Options: Display Correlation Matrix, Display Descriptive Statistics, Display Missing Values, Display Cell Contents, Display Cell Widths, Display Cell Heights, Display Cell Background Colors, Display Cell Borders, Display Cell Text Colors, Display Cell Font Faces, Display Cell Font Sizes, Display Cell Font Styles, Display Cell Font Colors, Display Cell Font Weights, Display Cell Font Italics, Display Cell Font Underlines, Display Cell Font Strikethroughs, Display Cell Font Superscripts, Display Cell Font Subscripts, Display Cell Font Textboxes, Display Cell Font Textareas, Display Cell Font Tables, Display Cell Font Figures, Display Cell Font Images, Display Cell Font Videos, Display Cell Font Audio, Display Cell Font Other

Resources: SPSS Statistics 20.0.0.0

Elapsed Time: 00:00:00

Elapsed Time: 00:00:00

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	Pearson Correlation	1	.584**	.223	.157	.224	.163
	Sig. (2-tailed)		.000	.044	.158	.043	.143
	N	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	.584**	1	.145	.069	.015	.055
	Sig. (2-tailed)	.000		.193	.535	.892	.620
	N	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.223	.145	1	.476**	.280	.246
	Sig. (2-tailed)	.044	.193		.000	.019	.026
	N	82	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	.157	.069	.476**	1	.343	.432**
	Sig. (2-tailed)	.158	.535	.000		.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.224	.015	.280	.343	1	.349**
	Sig. (2-tailed)	.043	.892	.019	.002		.001
	N	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.163	.055	.246	.432**	.349**	1
	Sig. (2-tailed)	.143	.620	.026	.000	.001	
	N	82	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation	.241	.073	.323	.427**	.362**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.029	.513	.003	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	.254	.002	.447**	.332**	.215	.442**
	Sig. (2-tailed)	.021	.984	.000	.002	.053	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	-.128	-.039	.116	.275**	.018	.128
	Sig. (2-tailed)	.259	.727	.298	.013	.843	.253
	N	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	.176	.134	.265	.435**	.107	.480**
	Sig. (2-tailed)	.113	.230	.016	.000	.338	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X	Pearson Correlation	.576**	.411**	.597**	.686**	.490**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82

Correlations

		X7	X8	X9	X10	X
X1	Pearson Correlation	.241 ^{**}	.254 ^{**}	-.128	.178	.578 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.029	.021	.253	.113	.000
	N	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	-.073	-.002	-.039	.134	.411 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.513	.984	.727	.230	.000
	N	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	.323 ^{**}	.441 ^{**}	.118	.265 [*]	.597 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.298	.018	.000
	N	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	.427 ^{**}	.233 ^{**}	.275 [*]	.435 ^{**}	.689 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.013	.000	.000
	N	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	.382 ^{**}	.215 [*]	.015	.107	.490 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.053	.893	.338	.000
	N	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	.518 ^{**}	.442 ^{**}	.128	.490 ^{**}	.658 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.253	.000	.000
	N	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation		.498 ^{**}	.151	.316 ^{**}	.633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.175	.004	.000
	N	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	.498 ^{**}	1	.196	.400 ^{**}	.641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.077	.000	.000
	N	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	.151	.196	1	.164	.295 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.175	.077		.140	.007
	N	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	.316 ^{**}	.400 ^{**}	.164	1	.624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.140		.000
	N	82	82	82	82	82
X	Pearson Correlation	.633 ^{**}	.641 ^{**}	.295 ^{**}	.624 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	
	N	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE

Correlations

Notes	
Output Created	02-APR-2022 10:47:13
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 82
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG MISSING=PAIRWISE
Resources	Processor Time 00:00:00.00
	Elapsed Time 00:00:00.05

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.596**	.305**	-.083	.064	-.008
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.458	.565	.940
	N	82	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	.596**	1	.062	-.088	.062	.137
	Sig. (2-tailed)	.000		.578	.430	.583	.220
	N	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	.305**	.062	1	.235	.405**	.117
	Sig. (2-tailed)	.005	.578		.033	.000	.296
	N	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	-.083	-.088	.235	1	.572	.182
	Sig. (2-tailed)	.458	.430	.033		.000	.102
	N	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.064	.062	.405**	.572	1	.312**
	Sig. (2-tailed)	.565	.583	.000	.000		.004
	N	82	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	-.008	.137	.117	.182	.312**	1
	Sig. (2-tailed)	.940	.220	.296	.102	.004	
	N	82	82	82	82	82	82
Y7	Pearson Correlation	.158	.209	-.034	.047	.205	.249
	Sig. (2-tailed)	.165	.069	.807	.877	.065	.024
	N	82	82	82	82	82	82
Y8	Pearson Correlation	.161	-.028	.222	.152	.226	.205
	Sig. (2-tailed)	.149	.804	.045	.173	.007	.064
	N	82	82	82	82	82	82
Y9	Pearson Correlation	.130	.063	.099	.025	.205	.170
	Sig. (2-tailed)	.246	.407	.376	.828	.064	.128
	N	82	82	82	82	82	82
Y10	Pearson Correlation	.275	.025	.042	.110	.318	.102
	Sig. (2-tailed)	.012	.826	.708	.325	.049	.381
	N	82	82	82	82	82	82
Y11	Pearson Correlation	.543**	.439**	.501**	.417**	.649**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82

Correlations

		Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	.158	.161	.130	.275 ^{**}	.543 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.155	.148	.246	.012	.000
	N	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	.209	-.028	.093	.025	.439 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.059	.804	.407	.826	.000
	N	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	-.014	.222	.009	.042	.501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.897	.045	.376	.708	.000
	N	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	.047	.152	.025	.110	.417 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.677	.173	.826	.325	.000
	N	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	.205	.296 ^{**}	.205	.215	.649 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.065	.007	.064	.049	.000
	N	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	.249	.205	.170	.162	.472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.064	.128	.161	.000
	N	82	82	82	82	82
Y7	Pearson Correlation	.383 ^{**}	.292 ^{**}	.292 ^{**}	-.034	.468 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.761	.000
	N	82	82	82	82	82
Y8	Pearson Correlation	.383 ^{**}	1	.350 ^{**}	.325 ^{**}	.570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.000
	N	82	82	82	82	82
Y9	Pearson Correlation	.292 ^{**}	.350 ^{**}	1	.641 ^{**}	.557 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.002		.000	.000
	N	82	82	82	82	82
Y10	Pearson Correlation	-.034	.325 ^{**}	.641 ^{**}	1	.509 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.761	.003	.000		.000
	N	82	82	82	82	82
Y	Pearson Correlation	.468 ^{**}	.570 ^{**}	.557 ^{**}	.509 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

3. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas SPSS

RELIABILITY

/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created

02-APR-2022 10:48:21

Comments

Input

Active Dataset

DataSet

Filter

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

N of Rows in Working Data

82

File

Matrix Input

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3
X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10
/SCALE('ALL
VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

Resources

Processor Time

00:00:00.00

Elapsed Time

00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37.5366	10.546	.394	.735
X2	37.6341	11.544	.201	.768
X3	37.0366	11.246	.487	.722
X4	37.0732	10.266	.564	.706
X5	37.0610	11.582	.356	.737
X6	37.1098	10.741	.544	.712
X7	37.0366	11.023	.525	.716
X8	37.0488	10.936	.530	.715
X9	37.0244	12.444	.149	.761
X10	37.1829	10.596	.482	.719

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created

02-APR-2022 10:48:41

Comments

Input

Active Dataset

DataSet0

Filter

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

N of Rows in Working Data File

82

Matrix Input

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3
Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL
VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL
```

Resources

Processor Time

00:00:00.00

Elapsed Time

00:00:00.04

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.8415	5.888	.352	.660
Y2	39.0488	6.269	.241	.682
Y3	38.8780	6.108	.322	.665
Y4	38.8902	6.395	.235	.680
Y5	38.7805	5.704	.509	.628
Y6	38.8537	6.250	.302	.668
Y7	38.8902	6.321	.311	.666
Y8	38.8537	6.077	.404	.646
Y9	38.8293	6.064	.415	.649
Y10	38.7805	6.198	.354	.659

4. Lampiran Uji Distribusi Frekuensi

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X  
/STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN SUM  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created: 05-APR-2022 12:46:53

Comments

Input

Data

C:\Users\Bintang_OneDrive\IRFAN\ANALISIS DATA\DATA TABULASI IRFAN.sav

Active Dataset: Dataset1

Filter: <none>

Weight: <none>

Split File: <none>

Missing in Working Data: 82

Missing Value Handling

Definition of Missing: User-defined missing values are treated as missing

Cases Used: Statistics are based on all cases with valid data

Syntax

Resources

Processed Time: 00:00:00.02

Elapsed Time: 00:00:00.02

[Dataset1] C:\Users\Bintang_OneDrive\IRFAN\ANALISIS DATA\DATA TABULASI IRFAN.sav

3V

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH

UTM

PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

لا اله الا الله

محمد بن

صلى الله عليه وسلم

Statistics								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.7683	3.6707	4.2683	4.2317	4.2439	4.1951	4.2683
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Range		3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		2.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		309.00	301.00	350.00	347.00	348.00	344.00	350.00

Statistics				
		X5	X6	X7
N	Valid	82	82	82
	Missing	0	0	0
Mean		4.2561	4.2605	4.1020
Median		4.0000	4.0000	4.0000
Range		3.00	2.00	3.00
Minimum		2.00	3.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00
Sum		349.00	351.00	338.00

Frequency Table

X1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	11.0	11.0	11.0
3.00	12	14.6	14.6	25.6
4.00	50	61.0	61.0	86.6
5.00	11	13.4	13.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	12.2	12.2	12.2
	3.00	15	18.3	18.3	30.5
	4.00	49	59.8	59.8	90.2
	5.00	8	9.8	9.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.9	4.9	4.9
	4.00	52	63.4	63.4	68.3
	5.00	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.2	1.2	1.2
	2.00	7	8.5	8.5	9.8
	4.00	45	54.9	54.9	64.6
	5.00	29	35.4	35.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.3	7.3	7.3
	4.00	50	61.0	61.0	68.3
	5.00	26	31.7	31.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.0	11.0	11.0
	4.00	48	58.5	58.5	69.5
	5.00	25	30.5	30.5	100.0
Total		82	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.1	6.1	6.1
	4.00	50	61.0	61.0	67.1
	5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total		82	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	3	3.7	3.7	4.9
	4.00	52	63.4	63.4	68.3
	5.00	26	31.7	31.7	100.0
Total		82	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.9	4.9	4.9
	4.00	51	62.2	62.2	67.1
	5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total		82	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.4	2.4	2.4
	3.00	10	12.2	12.2	14.6
	4.00	46	56.1	56.1	70.7
	5.00	24	29.3	29.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.00	1	1.2	1.2	1.2
	35.00	1	1.2	1.2	2.4
	37.00	1	1.2	1.2	3.7
	38.00	2	2.4	2.4	6.1
	39.00	3	3.7	3.7	9.6
	40.00	3	3.7	3.7	13.4
	41.00	7	8.5	8.5	22.0
	42.00	6	7.3	7.3	29.3
	43.00	13	15.9	15.9	45.1
	44.00	5	6.1	6.1	51.2
	45.00	4	4.9	4.9	56.1
	46.00	7	8.5	8.5	64.6
	47.00	14	17.1	17.1	81.7
	48.00	5	6.1	6.1	87.8
	49.00	6	7.3	7.3	95.1
	50.00	2	2.4	2.4	97.6
	51.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y
/STATISTICS=RANGE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created

05-APR-2022 12:47:45

Comments

Input

Data

C:\Users\Bintang\OneDrive\IRFAN\ANALISIS DATA\DATA TABULASI IRFAN.sav

Active Dataset

DataSet1

Filter

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

Not Missing = Working Data

82

File

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used

Statistics are based on all cases with valid data.

Syntax

FREQUENCIES
VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11
/STATISTICS=RANGE
MINIMUM MAXIMUM
MEAN MEDIAN SUM
/ORDER=ANALYSIS

Resources

Processor Time

00:00:00.02

Elapsed Time

00:00:00.03

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
N	Valid	82	82	82	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1345	4.1341	4.3049	4.2927	4.4024	4.3293	4.2927
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Range		3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		356.00	339.00	353.00	352.00	361.00	355.00	352.00

Statistics

		Y8	Y9	Y10	Y
N	Valid	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.3293	4.3537	4.4024	43.1829
Median		4.0000	4.0000	4.0000	43.0000
Range		1.00	1.00	1.00	15.00
Minimum		4.00	4.00	4.00	35.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	50.00
Sum		355.00	357.00	361.00	3541.00

Frequency Table

Y1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	3	3.7	3.7	4.9
4.00	45	54.9	54.9	59.8
5.00	33	40.2	40.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	11.0	11.0	11.0
4.00	53	64.6	64.6	75.6
5.00	20	24.4	24.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	4.9	4.9	4.9
4.00	49	59.8	59.8	64.6
5.00	29	35.4	35.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.7	3.7	3.7
	4.00	52	63.4	63.4	67.1
	5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	45	54.9	54.9	57.3
	5.00	35	42.7	42.7	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.4	2.4	2.4
	4.00	51	62.2	62.2	64.6
	5.00	29	35.4	35.4	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.2	1.2	1.2
	4.00	56	68.3	68.3	69.5
	5.00	25	30.5	30.5	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	55	67.1	67.1	67.1
	5.00	27	32.9	32.9	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	53	64.6	64.6	64.6
	5.00	29	35.4	35.4	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	59.8	59.8	59.8
	5.00	33	40.2	40.2	100.0
Total		82	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35.00	1	1.2	1.2	1.2
	38.00	2	2.4	2.4	3.7
	39.00	5	6.1	6.1	9.8
	40.00	7	8.5	8.5	18.3
	41.00	4	4.9	4.9	23.2
	42.00	14	17.1	17.1	40.2
	43.00	9	11.0	11.0	51.2
	44.00	14	17.1	17.1	68.3
	45.00	11	13.5	13.5	81.8
	46.00	13	15.9	15.9	97.7
	47.00	4	4.9	4.9	97.6
	49.00	1	1.2	1.2	98.8
	50.00	1	1.2	1.2	100.0
Total		82	100.0	100.0	



5. Lampiran Uji Koefisien Determinasi (R^2)

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT(*SRESID,*ZPRED).

```

Regression

Notes

Output Created 02-APR-2022 17:38:09

Comments

Input

Data: SURFAN DATA
Active Dataset: SURFAN.SAV
Filter:
Weight:
Split File:
First Place in Working Data:
Missing Value Handling: User-defined missing values are treated as missing.
Covariates Used: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

REGRESSION
MISSING LISTWISE
STATISTICS COEFF
OUTS R ANOVA
CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10)
NOORIGIN
DEPENDENT Y
METHOD=ENTER X
SCATTERPLOT
SRESID *ZPRED

Resources: Processing Time 00:00:00.37
Elapsed Time 00:00:00.27

Notes

Memory Required	3200 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	8 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENILAIAN KINERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR
b. All requested variables entered

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.438 ^b	.192	.182	2.44563

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA
b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113.768	1	113.768	19.021	.000
2 Residual	478.488	80	5.981		
3 Total	592.256	81			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR
b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	29.773	3.087		9.646
	PENILAIAN KINERJA	.325	.074	.438	4.361

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Notes

Resources	Processor Time	00 00:02.08
	Elapsed Time	00 00:01.53
	Memory Required	3200 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	298 bytes

[DataSet1] E:\IRPAN\DATA TABULASI IRPAN.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b		Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.182	2.44563

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.768	1	113.768	19.021	.000 ^b
	Residual	478.485	80	5.981		
	Total	592.256	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.773	3.087		9.646	.000
	X	.325	.074	.438	4.381	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Maximum	Minimum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	49.5127	45.3565	43.1829	1.18274	82
Residual	-7.75929	1.61743	.00000	2.43048	82
Std. Predicted Value	-3.007	1.834	.000	1.000	82
Std. Residual	-3.173	2.297	.000	.994	82

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



7. Lampiran Uji Normalitas kolmogorov-Smirnov

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SAVE RESID
```

Regression

Notes

Output Created: 02 APR 2022 11:22:10

Command Syntax File: E:\URFAN\DATA\PERBULASI\URFAN.sav

Input Data File: DataSet1

Active Dataset: <none>

Filter: <none>

Weight: <none>

Split File: <none>

N of Rows in Working Data File: 82

Missing Value Handling: Definition of Missing: User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Resources: Processor Time: 00:00:00.00

Elapsed Time: 00:00:00.08

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PERPERBIAN

Notes

Memory Required 3200 bytes
 Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

Variables Created or Modified RES_1 Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENILAIAN KINERJA ^a		Enter

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. All requested variables entered.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.182	2.445

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.768	1	113.768	19.241	.000 ^b
	Residual	478.448	80	5.981		
	Total	592.216	81			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	29.773	3.087		.000
	PENILAIAN KINERJA	.328	.074	.438	.000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.51	45.38	43.18	1.185	82
Residual	-7.759	5.817	.000	2.430	82
Std. Predicted Value	3.529	1.149	.000	1.000	82
Std. Residual	1.174	2.391	.000	1.000	82

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

NPART TESTS
K-S NORMAL+RES_1
/MISSING ANALYSIS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		.0000000
Std. Deviation		2.4304542
Most Extreme Differences		
Absolute		.070
Positive		.070
Negative		-.067
Test Statistic		.070
Asymp. Significance ^c		.658

a. Test distribution normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

8. Lampiran Uji Linearitas

```
MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Notes

Output Created

02-APR-2022 11:25:12

Comments

Input

Data

E:\RIFAN\DATA
TABULASI RIFAN.sav

Active Dataset

DataSet1

Filter

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

Missing Value Handling

Definition of Missing

For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.

Cases Used

Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.

Syntax

```
MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS=MEAN COUNT
STDDEV
/STATISTICS
```

Resources

Processor Time

00:00:00.00

Elapsed Time

00:00:00.00

Case Processing Summary

	Cases Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
PENGEMBANGAN KARIR	82	100.0%	0	0.0%	82	100.0%
* PENILAIAN KINERJA	82	100.0%	0	0.0%	82	100.0%

Report

PENGEMBANGAN KARIR

PENILAIAN KINERJA	Mean	N	Std. Deviation
30	44.00	1	
33	40.00	1	
34	40.00	1	
35	41.50	2	3.536
36	40.33	3	1.528
37	42.67	3	1.528
38	42.86	7	2.968
39	43.00	6	2.608
40	41.49	10	3.332
41	44.20	5	1.643
42	43.00	4	1.826
43	43.86	7	1.216
44	42.00	14	1.970
45	44.40	5	3.286
46	46.33	6	5.76
47	46.00	2	.000
48	47.50	2	2.167
Total	43.74	102	2.704

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	
PENGEMBANGAN KARIR	320.716	16	
* PENILAIAN KINERJA	113.764	1	
	Deviation from Linearity	106.944	15
Within Groups	371.588	85	
Total	806.068	101	

ANOVA Table

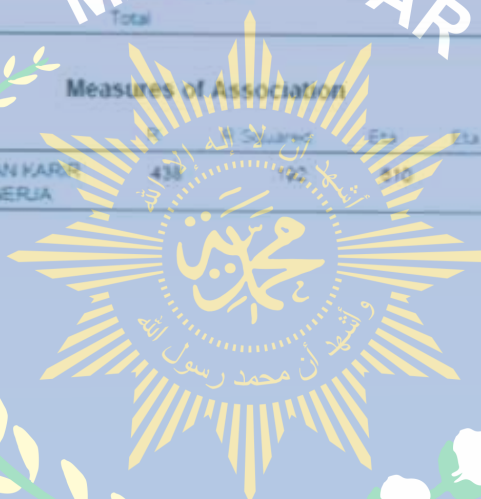
			Mean Square	F
PENGEMBANGAN KARIR * PENILAIAN KINERJA	Between Groups	(Combined)	13.795	2.413
		Linearity	113.768	19.603
		Deviation from Linearity	7.130	1.247
	Within Groups		5.718	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
PENGEMBANGAN KARIR * PENILAIAN KINERJA	Between Groups	(Combined)	.007
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.262
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	N of Valid Cases	Eta	Eta Squared
PENGEMBANGAN KARIR * PENILAIAN KINERJA	.438 ^a	192	.510	.381



9. Lampiran Heteroskedastisitas

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).

```

Regression

Notes

02/09/2022 11:29:33

Output Created

Created

Input

Data

EXR.FANDATA

TABULASI IRFAN.DAT

Active Dataset

DataSet1

File

<none>

Weight

<none>

Split File

<none>

N of Rows in Working Data

File

<none>

Missing Value Handling

Definition of Missing

User-defined missing values are treated as missing

Cases Used

Statistics are based on cases with no missing values for any variable used

in tax

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF

OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05)

POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X

/SCATTERPLOT=

(*SRESID ,*ZPRED)

Resources

Processor Time

00:00:00.58

Elapsed Time

00:00:00.35

Notes

Memory Required	3200 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	8 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENILAIAN KINERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. All requested variables entered

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.193	.182	2.446

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113.768	1	113.768	19.021	.000 ^a
Residual	478.488	80	5.981		
Total	592.256	81			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29.773	3.087		9.648	.000
	PENILAIAN KINERJA	.375	.074	.438	4.361	.000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.51	45.36	43.18	1.185	82
Std. Predicted Value	-2.097	1.804	.000	1.000	82
Standard Error of Prediction	.271	.864	.487	.105	82
Adjusted Predicted Value	38.84	45.32	43.17	1.203	82
Residual	-7.154	5.611	.000	2.410	82
Std. Residual	-3.173	2.297	.000	.989	82
Stud. Residual	-3.165	2.326	.002	1.007	82
Deleted Residual	-7.868	5.761	.011	2.496	82
Stud. Deleted Residual	-3.399	2.394	.000	1.023	82
Mahal. Distance	.007	2.591	.988	1.358	82
Cook's Distance	.000	.014	.004	.034	82
Centered Leverage Value	.000	.118	.012	.017	82

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Regression Studentized Residual

Regression Standardized Predicted Value

10. Lampiran Uji t Hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	29.773	3.697		.000
	X	.325	.074	.438	.000

a. Dependent Variable: Y

11. Lampiran Uji Regresi Linear Sederhana

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*SRESID, *SPRED).

Regression

Output Created
Comments
Input

Notes

Date: 02-APR-2022 11:33:32
Active Dataset: DataSet1
Filter: <none>
Weight: <none>
Sort File: <none>
N of Rows in Working Data File: 42
Missing Value Handling: Definition of Missing
User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax: REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF
OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X
/SCATTERPLOT=(*SRESID, *SPRED).

Resources: Processor Time: 00:00:00.34
Elapsed Time: 00:00:00.35

Notes

Memory Required	3200 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	8 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENILAIAN KINERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR
b. All requested variables entered

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.182	2.44553

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA
b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.768	1	113.768	10.021	.000 ^b
	Residual	478.488	80	5.981		
	Total	592.256	81			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR
b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.773	3.087		9.646	.000
	PENILAIAN KINERJA	.325	.074	.438	4.361	.000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.5127	45.3555	43.1829	1.18514	82
Std. Predicted Value	-3.097	1.834	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.271	.884	.387	.177	82
Adjusted Predicted Value	38.8387	45.3200	43.1717	1.20271	82
Residual	-7.75929	3.91743	.00000	2.43048	82
Std. Residual	-3.193	2.297	.000	1.000	82
Stud. Residual	-3.193	2.326	.002	1.007	82
Deleted Residual	-7.86765	5.76055	.01126	2.49605	82
Stud. Deleted Residual	-3.399	2.354	.000	1.023	82
Maize Distance	.007	9.451	.988	1.398	82
Cook's Distance	.000	.291	.014	.034	82
Centered Leverage Value	.000	.113	.012	.017	82

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

H. Lampiran Tabulasi Data

NO									
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9
1	5	4	4	4	5	4	5	4	4
2	4	4	5	5	4	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	4	4	5	4	4	4	4
8	5	2	5	5	5	5	5	5	4
9	4	2	5	5	5	4	5	5	5
10	2	4	4	4	4	4	4	4	5
11	2	2	5	5	4	4	4	4	4
12	5	5	4	5	5	5	4	4	4
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4
14	4	4	4	5	4	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4
16	2	2	4	4	5	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	5	5	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	5	5	4	3	3	4	3
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	5	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	4	5	4	5	5	5
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4
33	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	5	4	4	4	5	5	4	4	4
35	4	3	5	5	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	4	4	4	4	5
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4
39	2	2	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	5	4	5	4	4
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4
43	4	5	4	4	4	4	4	5	5

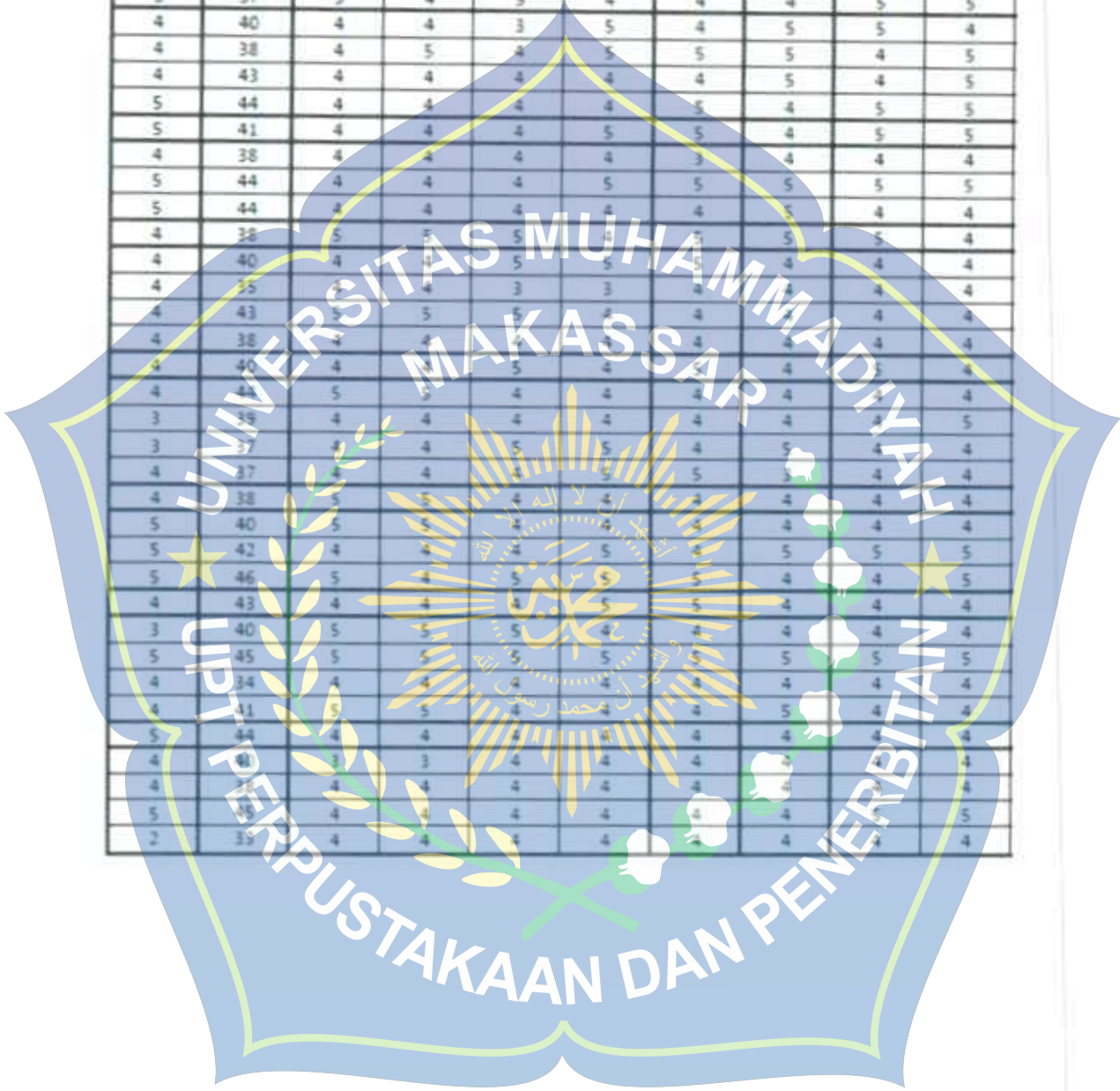
44	2	2	4	4	4	5	5	4	5
45	4	4	5	5	4	4	5	5	4
46	3	4	4	4	5	5	5	4	4
47	4	4	5	5	4	4	5	5	4
48	3	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	4	5	5	4	4
50	4	4	3	4	4	4	4	3	4
51	4	3	4	4	5	4	4	4	4
52	3	3	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	5	5	4	4	5	4
54	4	4	5	5	4	5	4	4	4
55	3	3	4	4	3	5	4	5	5
56	2	3	4	4	4	5	4	4	4
57	4	5	4	4	4	5	4	5	4
58	4	4	4	4	5	4	5	4	5
59	4	4	3	4	4	4	4	4	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	4	3	3	5	4	4	4
62	4	4	4	4	5	4	4	5	5
63	3	5	3	3	4	3	2	5	5
64	4	4	3	3	4	4	4	5	5
65	4	4	5	5	4	4	4	5	5
66	4	4	5	4	3	3	4	5	5
67	4	4	4	4	3	3	4	4	4
68	4	3	4	4	3	3	4	4	4
69	2	2	4	4	5	5	4	4	4
70	3	3	4	4	4	4	4	4	5
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4
72	4	4	5	5	5	5	4	4	5
73	5	3	4	4	4	4	5	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5
75	4	4	4	4	5	4	4	5	5
76	3	2	3	3	3	4	4	4	4
77	3	3	4	4	5	4	5	5	5
78	4	4	4	5	4	4	4	4	4
79	4	4	5	4	4	3	3	4	4
80	4	4	4	3	4	4	4	3	3
81	4	4	5	4	4	5	5	4	4
82	2	2	4	4	4	3	4	4	5

TABULASI DATA

NO BUTIR ANIKET

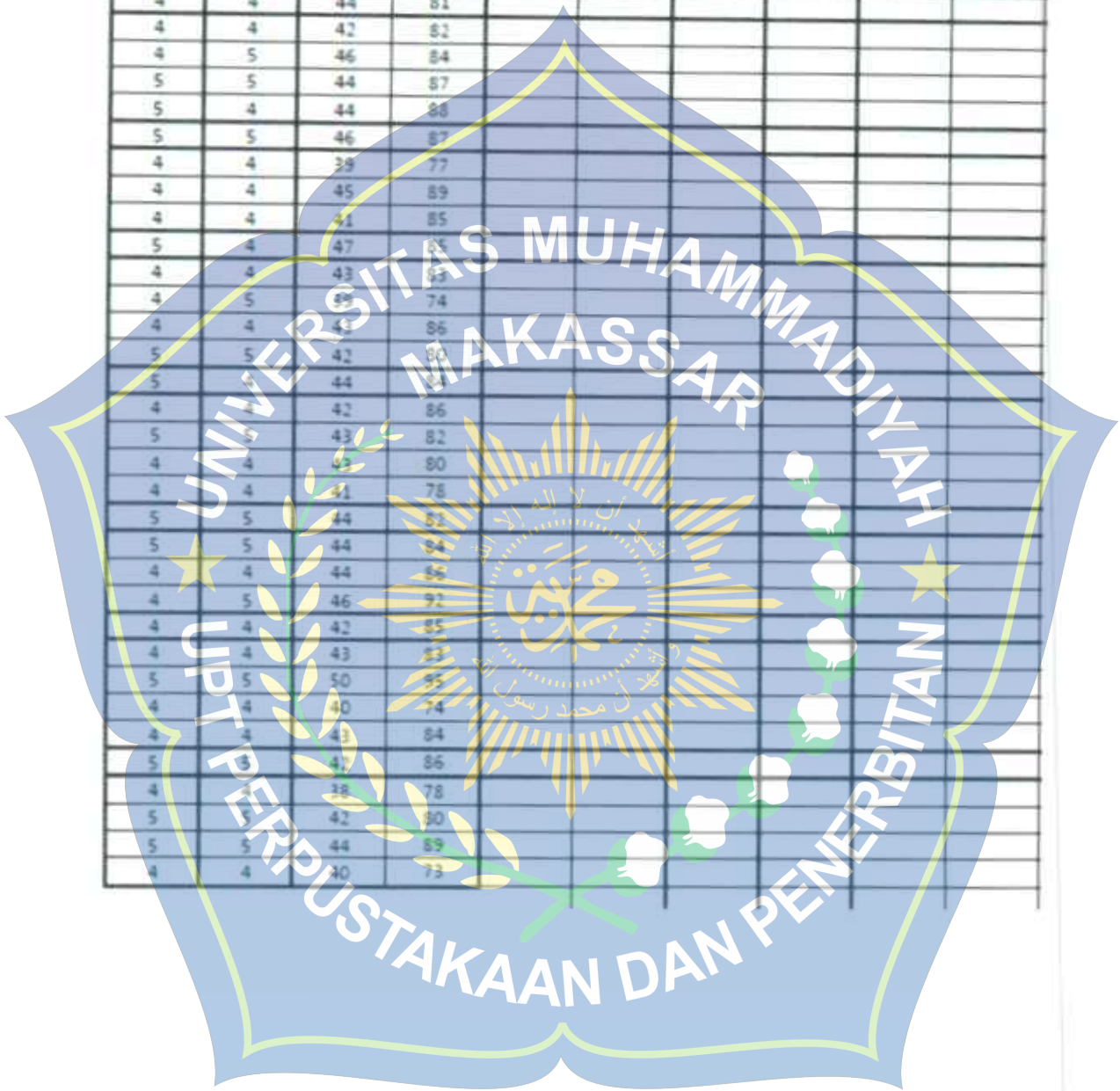
X.10	X	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
4	43	5	4	5	5	5	4	4	4
4	45	5	4	5	4	4	4	4	4
4	40	5	4	5	4	5	4	5	5
4	44	5	5	5	5	5	5	4	4
4	44	5	4	4	4	4	4	4	4
4	40	4	4	4	4	4	4	4	4
3	36	4	4	4	4	4	5	5	4
5	46	5	4	4	5	5	4	4	5
5	46	4	3	5	5	5	5	4	5
5	40	4	5	5	4	5	5	4	5
5	39	4	4	5	5	5	5	4	4
4	43	5	4	5	5	4	4	4	4
4	45	5	5	5	4	4	4	4	4
5	46	4	4	4	4	5	5	5	5
4	44	5	4	4	4	4	4	4	5
2	36	4	3	4	4	4	4	4	4
3	39	4	4	4	4	4	4	4	4
4	33	5	5	5	3	4	4	5	5
4	41	4	4	4	4	4	4	5	4
4	40	5	4	4	4	4	4	4	4
3	30	5	5	5	5	5	5	5	4
4	48	5	5	5	5	5	5	5	5
4	40	3	3	3	3	3	3	3	4
3	38	4	4	4	4	4	4	4	4
4	42	5	5	4	4	4	4	4	4
3	35	4	4	5	5	5	5	5	4
4	42	5	4	4	4	4	4	4	4
4	45	4	4	4	5	5	5	4	4
4	40	3	3	3	4	4	4	4	4
4	43	5	5	5	4	4	4	5	4
5	48	5	4	5	5	5	5	5	5
4	40	5	4	4	4	4	4	4	5
5	41	5	4	5	5	5	5	4	4
4	43	5	4	5	5	5	4	4	4
5	41	4	4	5	4	5	5	4	5
5	47	4	3	5	5	5	5	4	5
5	46	5	4	5	4	5	4	4	5
3	36	4	4	4	4	4	4	4	4
4	40	4	4	4	4	4	4	4	4
4	44	5	4	4	4	4	4	4	4
4	46	5	5	4	4	4	5	5	5
5	44	4	4	3	5	5	4	5	4

4	39	4	4	3	4	4	5	5	4
4	44	2	3	4	4	5	5	4	4
4	42	4	5	4	5	5	4	5	4
4	44	4	4	4	5	5	4	4	5
5	39	4	4	5	5	4	4	5	5
5	44	4	5	4	5	5	5	4	4
3	37	5	4	5	4	4	4	5	5
4	40	4	4	3	5	4	5	5	4
4	38	4	5	4	5	5	5	4	5
4	43	4	4	4	4	4	5	4	5
5	44	4	4	4	4	5	4	5	5
5	41	4	4	4	5	5	4	5	5
4	38	4	4	4	4	3	4	4	4
5	44	4	4	4	5	5	5	5	5
5	44	4	4	4	4	4	5	4	4
4	38	5	5	5	5	5	5	5	4
4	40	4	4	5	5	5	4	4	4
4	35	4	4	3	3	4	4	4	4
4	43	5	5	5	4	4	4	4	4
4	38	4	4	4	4	4	4	4	4
4	40	4	4	5	4	4	4	4	4
4	44	5	5	4	4	4	4	4	4
3	39	4	4	4	4	4	4	4	5
3	37	4	4	5	5	5	5	4	4
4	37	4	4	4	5	5	4	4	4
4	38	5	5	4	4	4	4	4	4
5	40	5	5	5	4	4	4	4	4
5	42	4	4	4	5	5	5	5	5
5	46	5	4	5	5	5	4	4	5
4	43	4	4	4	5	5	4	4	4
3	40	5	5	5	5	4	4	4	4
5	45	5	5	5	5	5	5	5	5
4	34	4	4	4	4	4	4	4	4
4	41	5	5	4	4	4	5	4	4
5	44	4	4	4	4	4	4	4	4
4	40	3	3	4	4	4	4	4	4
4	37	4	4	4	4	4	4	4	4
5	46	4	4	4	4	4	4	4	5
2	39	4	4	4	4	4	4	4	4



Y.9	Y.10	Y	TOTAL
4	5	45	88
4	4	42	87
5	5	47	87
4	4	46	90
4	5	42	86
4	4	40	80
4	4	42	78
5	5	46	92
5	5	46	92
4	4	45	85
5	5	46	85
4	5	45	88
4	4	42	87
5	5	47	93
4	4	42	86
4	4	39	75
4	4	39	78
4	4	45	83
5	5	43	84
4	4	40	80
5	5	44	74
4	4	46	94
4	4	35	75
4	4	40	78
4	4	42	84
4	4	44	79
4	4	41	82
4	4	44	89
4	4	38	76
4	4	43	86
5	5	49	97
5	5	46	90
5	5	46	93
4	5	45	88
5	5	46	87
4	4	43	84
5	5	46	93
5	5	46	92
4	4	40	76
4	4	40	80
4	5	42	86
5	5	47	93
4	4	42	86

4	4	41	80
4	4	39	83
5	4	45	87
4	5	44	88
5	4	45	84
4	4	44	88
4	4	44	81
4	4	42	82
4	5	46	84
5	5	44	87
5	4	44	88
5	5	46	87
4	4	39	77
4	4	45	89
4	4	41	85
5	4	47	85
4	4	43	83
4	5	45	74
4	4	44	86
5	5	42	80
5	5	44	84
4	4	42	86
5	5	43	82
4	4	42	80
4	4	41	78
5	5	44	82
5	5	44	84
4	4	44	86
4	5	46	92
4	4	42	85
4	4	43	83
5	5	50	85
4	4	40	74
4	4	43	84
5	5	47	86
4	4	38	78
5	5	42	80
5	5	44	89
4	4	40	73



I. Lampiran R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	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
1	0.9877	0.9999	0.9991	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8745	0.9343	0.9157	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7747	0.8329	0.8747	0.9706
6	0.6215	0.7267	0.7821	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6864	0.7499	0.7977	0.8953
8	0.5494	0.6519	0.7151	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6221	0.6871	0.7349	0.8470
10	0.4973	0.5970	0.6611	0.7079	0.8233
11	0.4761	0.5752	0.6379	0.6831	0.8010
12	0.4575	0.5554	0.6174	0.6611	0.7800
13	0.4410	0.5380	0.5993	0.6417	0.7604
14	0.4259	0.5227	0.5832	0.6247	0.7419
15	0.4124	0.5090	0.5687	0.6097	0.7247
16	0.4001	0.4967	0.5557	0.5967	0.7094
17	0.3887	0.4855	0.5439	0.5851	0.6957
18	0.3782	0.4751	0.5331	0.5751	0.6833
19	0.3687	0.4653	0.5234	0.5657	0.6721
20	0.3600	0.4561	0.5147	0.5569	0.6624
21	0.3521	0.4475	0.5069	0.5497	0.6540
22	0.3449	0.4394	0.4998	0.5431	0.6467
23	0.3383	0.4319	0.4934	0.5372	0.6403
24	0.3321	0.4249	0.4875	0.5319	0.6347
25	0.3262	0.4184	0.4821	0.5271	0.6297
26	0.3207	0.4123	0.4771	0.5227	0.6252
27	0.3155	0.4066	0.4724	0.5187	0.6210
28	0.3105	0.4012	0.4680	0.5149	0.6171
29	0.3057	0.3961	0.4638	0.5113	0.6134
30	0.3011	0.3912	0.4598	0.5079	0.6100
31	0.2967	0.3865	0.4560	0.5047	0.6067
32	0.2924	0.3820	0.4524	0.5017	0.6036
33	0.2882	0.3777	0.4490	0.4989	0.6006
34	0.2841	0.3735	0.4457	0.4963	0.5978
35	0.2801	0.3694	0.4426	0.4938	0.5951
36	0.2762	0.3655	0.4396	0.4914	0.5925
37	0.2724	0.3617	0.4367	0.4891	0.5900
38	0.2687	0.3580	0.4340	0.4869	0.5876
39	0.2651	0.3544	0.4314	0.4848	0.5853
40	0.2616	0.3509	0.4289	0.4828	0.5831
41	0.2582	0.3475	0.4265	0.4809	0.5810
42	0.2549	0.3442	0.4242	0.4791	0.5790
43	0.2517	0.3410	0.4220	0.4774	0.5771
44	0.2486	0.3379	0.4198	0.4758	0.5753
45	0.2456	0.3349	0.4178	0.4743	0.5735
46	0.2427	0.3320	0.4159	0.4729	0.5718
47	0.2399	0.3291	0.4140	0.4715	0.5701
48	0.2372	0.3263	0.4122	0.4702	0.5685
49	0.2346	0.3236	0.4104	0.4690	0.5669
50	0.2321	0.3210	0.4087	0.4678	0.5654

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	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	0.2708	0.3188	0.3709	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3178	0.3677	0.4374
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3647	0.4357
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3617	0.4340
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3587	0.4324
56	0.2181	0.2589	0.3048	0.3557	0.4310
57	0.2162	0.2569	0.3022	0.3528	0.4296
58	0.2143	0.2549	0.2997	0.3501	0.4283
59	0.2125	0.2531	0.2972	0.3474	0.4270
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3448	0.4259
61	0.2091	0.2480	0.2923	0.3423	0.4248
62	0.2073	0.2461	0.2902	0.3398	0.4238
63	0.2056	0.2441	0.2880	0.3374	0.4228
64	0.2040	0.2422	0.2858	0.3350	0.4219
65	0.2023	0.2403	0.2837	0.3326	0.4210
66	0.2007	0.2384	0.2816	0.3303	0.4201
67	0.1991	0.2366	0.2795	0.3281	0.4192
68	0.1975	0.2347	0.2774	0.3259	0.4184
69	0.1959	0.2329	0.2753	0.3238	0.4175
70	0.1943	0.2311	0.2732	0.3217	0.4167
71	0.1927	0.2293	0.2711	0.3196	0.4159
72	0.1912	0.2275	0.2690	0.3175	0.4151
73	0.1896	0.2257	0.2669	0.3154	0.4143
74	0.1881	0.2239	0.2648	0.3133	0.4135
75	0.1865	0.2221	0.2627	0.3112	0.4127
76	0.1850	0.2203	0.2606	0.3091	0.4119
77	0.1834	0.2185	0.2585	0.3070	0.4111
78	0.1819	0.2167	0.2564	0.3049	0.4103
79	0.1803	0.2149	0.2543	0.3028	0.4095
80	0.1788	0.2131	0.2522	0.3007	0.4087
81	0.1772	0.2113	0.2501	0.2986	0.4079
82	0.1757	0.2095	0.2480	0.2965	0.4071
83	0.1741	0.2077	0.2459	0.2944	0.4063
84	0.1726	0.2059	0.2438	0.2923	0.4055
85	0.1710	0.2041	0.2417	0.2902	0.4047
86	0.1695	0.2023	0.2396	0.2881	0.4039
87	0.1679	0.2005	0.2375	0.2860	0.4031
88	0.1664	0.1987	0.2354	0.2839	0.4023
89	0.1648	0.1969	0.2333	0.2818	0.4015
90	0.1633	0.1951	0.2312	0.2797	0.4007
91	0.1617	0.1933	0.2291	0.2776	0.4000
92	0.1602	0.1915	0.2270	0.2755	0.3992
93	0.1586	0.1897	0.2249	0.2734	0.3984
94	0.1571	0.1879	0.2228	0.2713	0.3976
95	0.1555	0.1861	0.2207	0.2692	0.3968
96	0.1540	0.1843	0.2186	0.2671	0.3960
97	0.1524	0.1825	0.2165	0.2650	0.3952
98	0.1509	0.1807	0.2144	0.2629	0.3944
99	0.1493	0.1789	0.2123	0.2608	0.3936
100	0.1478	0.1771	0.2102	0.2587	0.3928

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2517	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1598	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2435	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2423	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2392	0.3029
114	0.1534	0.1823	0.2158	0.2382	0.3016
115	0.1527	0.1815	0.2149	0.2371	0.3004
116	0.1520	0.1806	0.2139	0.2361	0.2991
117	0.1513	0.1800	0.2130	0.2351	0.2979
118	0.1506	0.1793	0.2122	0.2341	0.2967
119	0.1500	0.1784	0.2113	0.2331	0.2955
120	0.1493	0.1777	0.2104	0.2321	0.2943
121	0.1487	0.1771	0.2095	0.2311	0.2931
122	0.1480	0.1764	0.2086	0.2301	0.2920
123	0.1473	0.1757	0.2077	0.2291	0.2908
124	0.1467	0.1750	0.2071	0.2282	0.2896
125	0.1460	0.1743	0.2062	0.2272	0.2885
126	0.1454	0.1736	0.2054	0.2263	0.2873
127	0.1448	0.1729	0.2046	0.2253	0.2862
128	0.1442	0.1723	0.2038	0.2244	0.2851
129	0.1436	0.1716	0.2030	0.2234	0.2840
130	0.1430	0.1710	0.2023	0.2225	0.2832
131	0.1424	0.1703	0.2015	0.2216	0.2822
132	0.1418	0.1696	0.2008	0.2208	0.2811
133	0.1412	0.1690	0.2001	0.2200	0.2800
134	0.1406	0.1683	0.1993	0.2192	0.2791
135	0.1400	0.1676	0.1986	0.2184	0.2781
136	0.1394	0.1671	0.1979	0.2176	0.2771
137	0.1388	0.1664	0.1971	0.2167	0.2762
138	0.1382	0.1658	0.1964	0.2159	0.2752
139	0.1376	0.1652	0.1957	0.2151	0.2743
140	0.1370	0.1645	0.1951	0.2143	0.2733
141	0.1364	0.1639	0.1944	0.2135	0.2724
142	0.1358	0.1633	0.1937	0.2127	0.2715
143	0.1352	0.1627	0.1930	0.2119	0.2705
144	0.1346	0.1621	0.1924	0.2111	0.2696
145	0.1340	0.1615	0.1917	0.2103	0.2687
146	0.1334	0.1609	0.1911	0.2095	0.2678
147	0.1328	0.1603	0.1904	0.2087	0.2669
148	0.1322	0.1597	0.1898	0.2079	0.2660
149	0.1316	0.1591	0.1892	0.2071	0.2651
150	0.1310	0.1585	0.1886	0.2063	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	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
151	0.1337	0.1267	0.1179	0.1077	0.2631
152	0.1336	0.1262	0.1173	0.1070	0.2626
153	0.1326	0.1257	0.1167	0.1063	0.2618
154	0.1322	0.1252	0.1161	0.1057	0.2610
155	0.1318	0.1247	0.1155	0.1050	0.2602
156	0.1313	0.1242	0.1149	0.1044	0.2593
157	0.1309	0.1237	0.1143	0.1037	0.2585
158	0.1305	0.1232	0.1138	0.1031	0.2578
159	0.1301	0.1227	0.1132	0.1025	0.2570
160	0.1297	0.1222	0.1126	0.1019	0.2562
161	0.1293	0.1218	0.1121	0.1012	0.2554
162	0.1288	0.1213	0.1115	0.1006	0.2546
163	0.1284	0.1208	0.1110	0.1000	0.2539
164	0.1281	0.1203	0.1104	0.994	0.2531
165	0.1277	0.1199	0.1099	0.988	0.2524
166	0.1273	0.1194	0.1094	0.982	0.2517
167	0.1270	0.1189	0.1088	0.976	0.2509
168	0.1266	0.1184	0.1083	0.970	0.2502
169	0.1262	0.1180	0.1078	0.965	0.2495
170	0.1258	0.1175	0.1073	0.959	0.2488
171	0.1255	0.1170	0.1068	0.954	0.2481
172	0.1251	0.1165	0.1062	0.948	0.2473
173	0.1247	0.1160	0.1057	0.942	0.2467
174	0.1244	0.1155	0.1052	0.937	0.2460
175	0.1240	0.1150	0.1047	0.931	0.2453
176	0.1237	0.1145	0.1043	0.926	0.2446
177	0.1233	0.1140	0.1038	0.921	0.2439
178	0.1230	0.1135	0.1033	0.915	0.2432
179	0.1226	0.1130	0.1028	0.910	0.2426
180	0.1223	0.1125	0.1023	0.905	0.2419
181	0.1220	0.1121	0.1018	0.900	0.2413
182	0.1216	0.1117	0.1014	0.894	0.2406
183	0.1213	0.1112	0.1009	0.889	0.2400
184	0.1210	0.1107	0.1004	0.884	0.2394
185	0.1207	0.1103	0.1000	0.879	0.2387
186	0.1203	0.1098	0.995	0.874	0.2381
187	0.1200	0.1093	0.991	0.869	0.2373
188	0.1196	0.1089	0.987	0.865	0.2366
189	0.1194	0.1085	0.982	0.860	0.2360
190	0.1191	0.1081	0.978	0.855	0.2353
191	0.1188	0.1077	0.974	0.850	0.2347
192	0.1184	0.1073	0.969	0.845	0.2341
193	0.1181	0.1068	0.965	0.841	0.2335
194	0.1178	0.1064	0.961	0.836	0.2333
195	0.1175	0.1059	0.957	0.831	0.2327
196	0.1172	0.1055	0.952	0.827	0.2321
197	0.1169	0.1051	0.948	0.822	0.2315
198	0.1166	0.1046	0.944	0.818	0.2310
199	0.1164	0.1042	0.940	0.813	0.2304
200	0.1161	0.1038	0.936	0.809	0.2298

J. Lampiran T Tabel

Tingkat Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82082	63.65734	318.30884
2		0.81630	1.88562	2.91999	4.30248	6.96456	9.32484	22.32712
3		0.76449	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21483
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.90499	7.17138
5		0.72669	1.47588	2.01506	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43979	1.94318	2.44791	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41482	1.89458	2.36462	2.99785	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.93646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.87182	3.23584	4.29681
10		0.69961	1.37121	1.81246	2.22814	2.76377	3.13267	4.14370
11		0.69745	1.36143	1.79645	2.20099	2.71808	3.05911	4.02470
12		0.69588	1.35321	1.78229	2.17950	2.68100	3.00454	3.92963
13		0.69473	1.34621	1.77002	2.16171	2.65179	2.95228	3.85198
14		0.69382	1.34023	1.75913	2.14679	2.62984	2.90164	3.78739
15		0.69310	1.33501	1.74937	2.13348	2.61248	2.85271	3.73382
16		0.69253	1.33042	1.74051	2.12149	2.59849	2.80529	3.68116
17		0.69208	1.32643	1.73246	2.11052	2.58653	2.75928	3.63547
18		0.69173	1.32301	1.72511	2.10042	2.57634	2.71454	3.59546
19		0.69145	1.32013	1.71839	2.09102	2.56761	2.67083	3.55740
20		0.69122	1.31776	1.71217	2.08236	2.55929	2.62804	3.52081
21		0.69103	1.31578	1.70635	2.07439	2.55136	2.58613	3.48546
22		0.69087	1.31407	1.70091	2.06707	2.54379	2.54498	3.45116
23		0.69073	1.31253	1.69583	2.06035	2.53656	2.50456	3.41761
24		0.69061	1.31114	1.69109	2.05420	2.52964	2.46484	3.38461
25		0.69050	1.30989	1.68667	2.04859	2.52299	2.42579	3.35206
26		0.69041	1.30876	1.68246	2.04349	2.51659	2.38739	3.32000
27		0.69033	1.30773	1.67845	2.03879	2.51042	2.34962	3.28839
28		0.69026	1.30680	1.67463	2.03447	2.50446	2.31246	3.25720
29		0.69020	1.30595	1.67099	2.03051	2.49869	2.27589	3.22640
30		0.69015	1.30519	1.66752	2.02689	2.49311	2.23989	3.19600
31		0.69010	1.30450	1.66421	2.02359	2.48771	2.20436	3.16600
32		0.69006	1.30386	1.66104	2.02059	2.48249	2.16929	3.13640
33		0.69002	1.30326	1.65801	2.01779	2.47744	2.13459	3.10720
34		0.69000	1.30270	1.65511	2.01519	2.47254	2.10019	3.07840
35		0.68998	1.30217	1.65233	2.01279	2.46779	2.06609	3.04990
36		0.68996	1.30167	1.64966	2.01049	2.46319	2.03229	3.02170
37		0.68995	1.30119	1.64711	2.00829	2.45874	2.00000	3.00000
38		0.68994	1.30073	1.64466	2.00619	2.45444	1.96800	2.97840
39		0.68993	1.30029	1.64231	2.00419	2.45029	1.93629	2.95680
40		0.68992	1.29986	1.64006	2.00229	2.44629	1.90479	2.93520

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada nilai t yang kolom adalah luas daerah dalam satu ujung sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tingkat Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
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	2.00576	2.39877	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00490	2.39741	2.66999	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67301	2.00404	2.39609	2.66822	3.24515
56	0.67889	1.29685	1.67250	2.00326	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67200	2.00247	2.39355	2.66487	3.23943
58	0.67874	1.29632	1.67153	2.00172	2.39238	2.66329	3.23667
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66178	3.23401
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66029	3.23141
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22890
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65745	3.22646
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65605	3.22411
64	0.67834	1.29492	1.66900	1.99773	2.38604	2.65468	3.22183
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65336	3.21961
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65206	3.21747
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65079	3.21539
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.64954	3.21348
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99493	2.38161	2.64831	3.21160
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99442	2.38081	2.64710	3.20975
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64596	3.20794
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64485	3.20617
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64377	3.20447
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64271	3.20280
75	0.67778	1.29295	1.66543	1.99210	2.37710	2.64167	3.20119
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64065	3.20006
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37575	2.63965	3.19894
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99083	2.37511	2.63867	3.19784
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99042	2.37448	2.63770	3.19683
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63689	3.19586

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Tabel Perentase Distribusi t ($df = 81 - 120$)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19382
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	3.19136
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	2.63363	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63296	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66215	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	1.29081	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	2.62914	3.17921
95	0.67708	1.29052	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67706	1.29043	1.66088	1.98498	2.36580	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
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36348	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65977	1.98328	2.36312	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65938	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65896	1.98195	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65883	1.98175	2.36073	2.62126	3.16596
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98155	2.36041	2.62084	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65858	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65846	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61925	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16136
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditempatkan pada sudut atas kolom adalah bias daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah bias daerah dalam kedua ujung.

Tabel Perentase Distribusi t ($df = 121 - 160$)

P_t	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67682	1.28889	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15836
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65621	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65612	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67629	1.28776	1.65603	1.97742	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67628	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61168	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61143	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61119	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61096	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65559	1.97669	2.35271	2.61069	3.14820
144	0.67620	1.28745	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60968	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60944	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60921	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60858	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60837	3.14436
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60817	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60797	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60777	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35034	2.60751	3.14296
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14226
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97491	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

Tingkat Persentase Distribusi t (df = 161 – 200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.26683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.26680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.26677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.26673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.26670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.26667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.26664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.26661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.26658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.26655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.26652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.26649	1.65375	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.26646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.26644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.26641	1.65360	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67588	1.26638	1.65355	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67587	1.26635	1.65351	1.97345	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.26633	1.65346	1.97337	2.34748	2.60373	3.13666
179	0.67586	1.26630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.26627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.26625	1.65332	1.97315	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.26622	1.65327	1.97307	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.26619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.26617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.26614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.26612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.26610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13439
188	0.67580	1.26607	1.65300	1.97266	2.34633	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.26605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.26602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60194	3.13368
191	0.67578	1.26600	1.65287	1.97246	2.34602	2.60181	3.13344
192	0.67577	1.26598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60167	3.13322
193	0.67576	1.26595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60153	3.13299
194	0.67576	1.26593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.26591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.26589	1.65267	1.97214	2.34553	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.26586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.26584	1.65259	1.97202	2.34534	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.26582	1.65255	1.97196	2.34525	2.60076	3.13169
200	0.67571	1.26580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung.

K. Lampiran Surat Dan Berkas Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor: 226.05/A.2.II.43/2022 Makassar, 18 Februari 2022

Lamp:

Hal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat:

Dengan Hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini.

Nama: Irfan

Stanbik: 105721131313

Jurusan: Manajemen

Judul Penelitian: Pengaruh Pembiayaan Kinerja Terhadap Pengembangan Karier Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan keranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dengan,

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

Tembusan:

Rektor: Universitas Muhammadiyah Makassar

4/2/22



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor: 27131/S-01/PTSP-2022

Lampiran:

Penhal: Izin Penelitian

Kepada: Yth

Ketika Badan Pengembang Sumber Daya Manusia Pro. Sulsel

S-

Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMU Makassar Nomor: 452/05/C.4/VIII/43/2022 tanggal 18 Februari 2022 perihal tersebut diatas mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama: **IRFAN**
 Nomor Pokok: **19072104318**
 Program Studi: **Manajemen**
 Pekerjaan Lembaga: **Mahasiswa (S1)**
 Alamat: **Jl. Si Ajuden No. 100A Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di salah kantor saudara dalam rangka penelitian dengan judul:

"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER PEDAWAI PADA KANTOR LP3M PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Yang akan dilaksanakan dari: **Tgl. 22 Februari s.d 27 April 2022**

Selubungan dengan hal tersebut diatas, saya selaku Kepala Kantor Menghijabkan dengan maksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian. Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan barcode. Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Diberikan di Makassar
 Pada tanggal: **21 Februari 2022**

A.A. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

I. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.P.
 Pangkat: Pembina Utama Madya
 Telp: 19020524 190301 1903

Terlampir: 1. Surat LP3M UNISMU Makassar
 2. Lembaran

DINAS PTSP 2-00-0002



Jl. Bougainville No 5 Telp: (0411) 441077 Fax: (0411) 448906
 Website: <http://smas.sulawesi.go.id> Email: smas@sulawesi.go.id
 Makassar 90231



F. Kondraschew No. 231, Telp. (0433) 876223 Fax (0433) 876223, Malskoye, 40/23

Myassar

menyebutkan dengan singkat Saudara Nomor ... (PTSP 2022 tanggal 11 Februari 2022) serta pada kesempatan ini kami menerima masukan dari peneliti di bawah ini:



1508

0973175118

Program Studi
Struktur

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kencana Pertiwi Provinsi Sulawesi Selatan.

Unit ini mendukung program yang telah ditetapkan Pemerintah Kabupaten Sumbawa, Provinsi Sumbawa, Indonesia dalam rangka pencapaian skema yang selaras dengan masa tanggal 22 Februari 2022 s.d. 22 April 2022, dengan tetap mematuhi protokol kesehatan dan tata tertib yang berlaku.

Penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna untuk penelitian selanjutnya.

DR. H. ASRI SAHRUN SAID
Fakultas Pendidikan Utama Madya
NIP. 19671203 199403 1 009



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Kampus Karim - T. Mualla, Makassar 59129 Makassar 90221 Telp. (0411) 866472, 881593 Fax (0411) 865206

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama: Irfan
NIM: 1057101318
Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Angka Batas
1	Bab 1	100%	20%
2	Bab 2	100%	20%
3	Bab 3	100%	10%
4	Bab 4	80%	10%
5	Bab 5	80%	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang dilakukan oleh UPT Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin

Pemilikan surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperangkatnya

Makassar, 17 April 2022
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan

Norsman, S.H., M.P.
NIM 964 591

BIOGRAFI PENULIS



Irfan lahir di Takalar pada tanggal 23 April 1999 dari pasangan suami istri Bapak Bolang Daeng Mile dan Ibu Halipa Daeng Sompia. Peneliti adalah anak tunggal. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Dusun Pangkajene Desa Tarangtoaya Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Ko'mara 1 lulus tahun 2011, SMP Negeri 3 Polongbangkeng Utara lulus tahun 2014, MA Assalam Timbuseng lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN