

**PENGARUH HARD SKILL DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**



**RISFAYANTI RUSTAM**

**105721102120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH HARD SKILL DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**RISFAYANTI RUSTAM**

**105721102120**

*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  
MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“Kegagalan dibuat hanya oleh mereka yang gagal untuk berani, bukan oleh mereka yang berani gagal.”**

**(Lester B. Pearson)**

### **PERSEMBAHAN**

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

**Alhamdulillah Rabbil’alamin**

**Karya ini ku persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayah (Rustam. R) dan Ibu (Aminah. M) yang senantiasa membimbing dan menuntun saya dalam meraih impian serta selalu menyakinkan saya mengenal rasa keimanan serta keikhlasan.**

### **PESAN DAN KESAN**

**“Tidak Perlu Banyak Harta Untuk Mencapai Langit”**

**“Alhamdulillah atas izin Allah saya bisa sampai pada titik ini dan diberikan kesempatan untuk mendapatkan ilmu di Universitas Muhammadiyah Makassar. Dengan berbagai dukungan yang saya peroleh dari para Dosen yang baik dalam memberikan bimbingan.”**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
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 Penelitian : Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Risfayanti Rustam

NIM : 105721102120

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

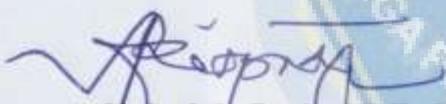
Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 11 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

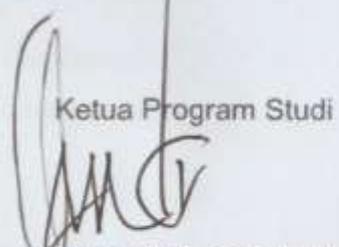
Pembimbing II

  
Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M  
NIDN: 0008056301

  
Zalkha Soraya, S.E., M.M  
NIDN: 0904058504

Mengetahui,

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

Ketua Program Studi  
  
Nasrullah, S.E., M.M  
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
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 : Risfayanti Rustam, Nim : 105721102120 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024 Tanggal 2 Dzulqa'dah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Dzulqa'dah 1445 H  
11 Mei 2024 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, S.E., M.Acc  
(Wakil Dekan f Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  1. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
  2. Zalkha Soraya, S.E., M.M
  3. Dr. Ahmad Ac, S.T., M.M
  4. Ismail Rasulong, S.E., M.M

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar



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



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

## SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risfayanti Rustam  
Stambuk : 105721102120  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

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.*

Makassar 11 Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Risfayanti Rustam  
NIM:105721102120

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM: 651507

Ketua Program Studi  
  
Nasrullah. S.E., M.M  
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

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

Nama : Risfayanti Rustam  
NIM : 105721102120  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Dengan 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 Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan 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, 11 Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan



**Risfayanti Rustam**  
**NIM: 105721102120**

## ABSTRAK

**RISFAYANTI RUSTAM. 2024. *Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Moh. Aris Pasigai dan Zalkha Soraya.**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 responden dari jumlah populasi sebanyak 787 orang pada Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan menggunakan rumus slovin.

Adapun Teknik analisis data berupa regresi linear berganda dan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.

**Kata Kunci :** *Hard Skill, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan*



## ABSTRACT

**RISFAYANTI RUSTAM. 2024. Influence Hard Skill and Career Development Towards Employee Performance Achievement At the Makassar City Transportation Department Management Study Program Thesis Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Moh. Aris Pasigai and Zalkha Soraya.**

To determine the influence of the Hard Skills and Career Development Towards Employee Performance Achievement At the Makassar City Transportation Department. To analyze this research, the method used is quantitative descriptive with the number of samples taken as many as 89 respondents from the total population as many as 787 people at the Makassar City Transportation Service Using the Slovin formula.

The data analysis technique using multiple linear regression and data collection techniques are carried out through observation, questionnaires and documentation. The research results show that the influence of Hard Skills and Career Development on the performance of Makassar City Transportation Service employees positive and significant effect on the performance of Makassar City Transportation Service employees.

**Keywords:** Hard skills, Career Development, Performance



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Wr. Wb**

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para Keluarga, Sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, Bapak Rustam. R dan Ibu Aminah. M yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus. Dan Seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan do'a restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an., SE., M. Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih kepada kakak saya, Rusfawati Rustam, S.Farm yang selalu aktif terlibat dalam setiap tugas perkuliahan saya. Dukungan lewat motivasi yang beliau berikan selalu menjadi penyemangat bagi saya. Tanpa kehadirannya, perjalanan perkuliahan saya tidak akan seindah ini.

10. Terima Kasih untuk sepupu saya yang terbaik, Wahyuni yang juga terlibat di dalam sela-sela perjuangan ini yang selalu memberikan bantuan dan dukungan yang tak ternilai.

11. Terima kasih untuk sahabat-sahabat saya yang telah hadir di dalam kehidupan saya dan selalu terlibat di dalam proses ini, khususnya kepada Alfina Damayanti.K, Nurul Syahkina HR dan Kasrina Syarif, yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bantuan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

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

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 20 Februari 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i		
HALAMAN JUDUL.....	ii		
MOTTO	DAN	PERSEMBAHAN	
.....	iii		
HALAMAN			
PERSETUJUAN.....	iv		
HALAMAN PENGESAHAN.....	v		
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi		
HALAMAN	PERSETUJUAN	PUBLIKASI	TUGAS
AKHIR.....	vii		
ABSTRAK.....	viii		
ABTRACT .....	ix		
KATA PENGANTAR.....	x		
DAFTAR ISI.....	xiii		
DAFTAR TABEL .....	xv		
DAFTAR GAMBAR.....	xvi		
DAFTAR			
LAMPIRAN.....	xvii		
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>		
A. Latar Belakang .....	1		
B. Rumusan Masalah .....	5		
C. Tujuan Penelitian .....	5		
D. Manfaat .....		Penelitian	
.....	5		
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>		
A. Tinjauan Teori .....	6		
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6		
2. Hard Skill .....	11		
3. Pengembangan Karier .....	15		
4. Kinerja .....	22		
B. Tinjauan Empiris.....	26		

C. Kerangka Pikir.....	31
D. Hipotesis.....	31
<b>BAB III. METODE</b>	
<b>PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
C. Jenis dan Sumber Data .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	36
G. Metode Analisis Data .....	38
H. Uji Hipotesis .....	43
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	
.....	57
C. Analisis Dan Pembahasan.....	72
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel .....	37
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Menggunakan Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Hard Skill (X1).....	62
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Pengembangan (X2).....	63
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	64
Tabel 4.11 Analisis Data Asumsi Klasik Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.12 Analisis Data Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas.....	66
Tabel 4.13 Uji Asumsi Klasik.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	70

Tabel	4.16	Hasil	Uji	Koefisien
Determinasi.....				
				71

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....				31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar .....				46
Gambar	4.2		Uji	
Heteroskedastisitas.....				67

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Data Deskripsi Variabel
- Lampiran 3. Tabulasi Data (Hasil Angket Variabel X1, X2, Y)
- Lampiran 4. Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1, X2, Y
- Lampiran 5. Hasil Analisis Regression
- Lampiran 6. Hasil Validasi dan Reabilitas
- Lampiran 7. Dokumentasi
- Lampiran 8. Validasi Data Penelitian Kuantitatif
- Lampiran 9. Validasi Abstrak
- Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiasi
- Lampiran 11. Surat Izin Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi, yang dapat di buktikan bahwa bagaimanapun kemajuan teknologi, perkembangan informasi, serta ketersediaan modal dan bahan yang memadai, penting untuk diingat bahwa tanpa sumber daya manusia, (SDM) yang berkualitas, pencapaian tujuan organisasi akan sulit. Kontribusi dari tenaga kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja keseluruhan. Untuk mencapai kinerja yang unggul, organisasi harus menganggap sumber daya manusia sebagai asset berharga. Ini melibatkan investasi yang berkelanjutan dalam pengembangan pegawai, mendukung pertumbuhan profesional dan menjalin kolaborasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia harus diintegrasikan sebagai penopang utama dan penggerak utama dalam operasional organisasi. Terlepas dari sejauh mana teknologi maju dan sumber daya lain tersedia, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada individu di dalamnya. Tingkat pencapaian kinerja menjadi dasar kuat untuk memberikan solusi dan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan kinerja yang tinggi, organisasi memiliki kemampuan untuk memenuhi harapan pemangku kepentingan dan membangun reputasi yang positif. Oleh karena itu, kinerja pegawai dianggap sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga tingkat efisiensi optimal.

Seiring dengan berkembangnya pelayanan transportasi umum dan kinerja pegawai menjadi penting dalam tercapainya tujuan organisasi, kini menuntut pegawai untuk meningkatkan pencapaian kerjanya, dengan cara mengasah hard skill. Hard Skill yang baik akan membantu peningkatan kinerja yang baik pula sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi seperti (peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik dan inovasi). Sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan menimbulkan kinerja yang buruk sehingga memperlambat tujuan organisasi tercapai seperti (penurunan produktivitas dan biaya tambahan).

Hard Skill adalah sebuah kemampuan individu untuk menerjemahkan pengetahuan yang di miliki ke dalam sebuah aksi. (Lalu Makripuddin dkk, 2021). Kecepatan perkembangan teknologi dan pengetahuan yang terus berubah menekankan bahwa pegawai harus terus meningkatkan dan mengasah hard skill agar tetap relevan dalam lingkungan kerja hard skill juga mencakup berbagai aspek, termasuk pengetahuan teknis dan kemampuan beradaptasi. Semakin cepat perkembangan teknologi dan pengetahuan, semakin penting bagi pegawai dapat mengikuti perubahan, menciptakan inovasi dan memastikan bahwa organisasi tetap bersaing. Selain itu, peluang pengembangan karier juga selalu terbuka bagi individu yang tekun dan berusaha terus menerus.

Pengembangan karier di bina melalui kerja keras. Semuanya itu berkaitan erat dengan seberapa baik seseorang mengelola diri sendiri, memahami orang lain dan lingkungannya. Kecerdasan (*intelligence*) dan

keahlian (*expertise*) memang diperlukan untuk mencapai keberhasilan, namun itu saja tidak cukup. (Heny Sulusyawati dkk, 2022). Pengembangan karier juga sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan baik, membangun hubungan dan memahami dinamika sosial di lingkungannya. Selain itu, hard skill kepemimpinan, kerja sama tim, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan juga merupakan faktor penting dalam mencapai sukses karier. Kesadaran diri dan kemampuan untuk terus belajar serta berkembang juga menjadi elemen penting dalam membangun dan mengelola karier yang berkelanjutan.

Pengembangan karier seseorang adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting dalam suatu pekerjaan. Maka dari itu seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masa aktifnya hingga sampai memasuki usia pensiun. Maju tidaknya seseorang dalam meniti suatu karier tersebut tergantung pada yang bersangkutan itu sendiri. Pegawai tersebut harus terlibat aktif dalam menentukan arah karier yang akan dicari. (Syamsul Bahri, 2019).

Dilihat dari penjelasan di atas, bahwa tingkat pencapaian kinerja tergantung pada kualitas hard skill yang dimiliki. Hard skill tersebut memiliki potensi untuk membuka peluang pengembangan karier. Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan salah satu lembaga pemerintahan daerah yang berfokus pada pelayanan umum di sektor transportasi, memerlukan investasi dalam pengembangan hard skill ini untuk menghadirkan layanan transportasi yang lebih baik bagi

masyarakat dan mendorong perkembangan karier bagi para pegawai di dalamnya.

Peneliti memilih Dinas Perhubungan Kota Makassar sebagai objek penelitian untuk mengeksplorasi pentingnya hard skill dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja disektor transportasi. Di mana organisasi ini memiliki permasalahan yang masih membutuhkan analisis dan tindakan untuk mengatasinya.

Kinerja yang baik dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, serta dapat mengukuhkan reputasi Dinas Perhubungan Kota Makassar dimana para pegawai sering berkompetensi dalam meningkatkan kinerja yang baik. Namun, saat ini terjadi penurunan kinerja yang di disebabkan oleh berbagai permasalahan terkait dengan hard skill yang dimiliki belum sesuai dengan penempatan posisi kerja. Akibatnya, pegawai menghadapi kesulitan beradaptasi Ketika hard skill mereka tidak sejalan dengan posisi mereka. Dampaknya termasuk potensi penghambatan perkembangan hard skill pegawai. Situasi ini juga berdampak pada pengembangan karier pegawai karena peluang karier yang lebih sesuai bisa terlewatkan. Selain itu, kurangnya dukungan dalam pengembangan karier pegawai dalam aspek promosi juga dapat menciptakan suasana kerja yang kurang memotivasi di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Ketidakpuasan pegawai terhadap peluang promosi dan pengembangan karier dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan mengurangi kualitas layanan. Terkait permasalahan diatas, peneliti mendapatkan informasi dari narasumber pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti mengangkat judul tentang ***“Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”***.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Hard Skill berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Hard Skill terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

penelitian yang akan dilakukan ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia dengan memberikan wawasan tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi

pencapaian kinerja pegawai melalui hard skill dan pengembangan karier

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi pedoman bagi setiap organisasi, terutama Dinas Perhubungan Kota Makassar, dalam memahami bagaimana hard skill dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. (Ni Wayan Dian Irmayani, 2022).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat yang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat

memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan dalam memperoleh karyawan yang terlatih.

Manajemen Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi misi untuk kepentingan manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen (*Management Science*) yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, susunan kepegawaian, memimpin dan mengendalikan. (Gusti Ketut Purnaya, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal. Pengelolaannya dimulai dari perlakuan rekrutment, seleksi, pelatihan, penempatan, pemeliharaan (kompetensi dan kesejahteraan) serta pengembangan terhadap karier, Pendidikan dan pelatihan dengan tujuan mencapai optimasi organisasi. (Nyoto, 2019).

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan keputusan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. (Nurjannah Fadila S *et al*, 2024).

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup MSDM merupakan penilaian kebutuhan tenaga SDM dalam sebuah organisasi yang dimulai dari kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan, dan evaluasi secara keseluruhan jalannya proses MSDM. Pada prinsipnya MSDM tidak hanya terbatas pada proses pengelolaan SDM untuk memanfaatkan secara maksimal dan optimal kemampuan personalia SDM. Namun, MSDM juga memberikan ruang pada pengelolaan modal fisik dan emosional seseorang dalam sebuah organisasi. Ruang lingkup MSDM juga terkait dengan tanggung jawab SDM dalam membuat rancangan dan pelaksanaannya pada berbagai kebijakan, prosedur, dan program kerja organisasi secara efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. (Sukarman Purba *et al*, 2023).

Secara umum ruang lingkup MSDM dapat dikelompokkan dalam tiga cakupan utama sebagai berikut:

- ❖ Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup manajemen personalia; pada konteks ini, manajemen personalia menjadi ruang lingkup yang melibatkan perencanaan personalia, proses rekrutmen/seleksi, proses training dan pengembangan SDM, proses induksi dan orientasi, promosi dan kompensasi, pengurangan SDM/PHK, dan target produktivitas dalam sebuah organisasi.
- ❖ Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup kesejahteraan personalia; Aspek ini berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja di tempat kerja dalam sebuah organisasi. Ruang lingkungnya mencakup tanggungjawab organisasi dan pelayanan kepada personalia sebagai bagian dari organisasi untuk mendapatkan hak-haknya baik lahir maupun batin
- ❖ Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup hubungan kerja; pada aspek ruang lingkup ini dibutuhkan interaksi sosial dan hubungan yang baik antar personalia dalam sebuah organisasi. Sikap kedisiplinan, saling memahami, saling koordinasi, saling bekerja sama menjadi prinsip utama dalam menjaga hubungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi.

c. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia yang ingin ditelaah adalah karyawan (mereka yang menjual jasa-pikiran, tenaga dan waktu

kepada orang lain atau perusahaan. Di sini terjadi sebuah kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing, diantaranya :

- ❖ Perencanaan; Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul, yang dapat dilakukan adalah dengan menentukan berbagai pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu dan lain sebagainya.
- ❖ Rekrutmen & Seleksi; Rekrutment adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan, sedangkan seleksi adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada.
- ❖ Pelatihan, Pengembangan & Penilaian Prestasi; Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk itu, diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari pegawai pada tingkat rendah maupun tinggi.

- ❖ Promosi, Pemindahan dan Pemisahan; Promosi adalah sebuah jenis transfer yang meliputi penugasan Kembali seorang pegawai pada sebuah posisi yang kemungkinan besar diberikan pembayaran yang lebih tinggi dan tanggung jawab, hak dan kesempatan yang lebih besar, sedangkan pemisahan disebut juga pemberhentian, bahkan sering disebut *downsizing*, adalah perpindahan sementara atau tidak definitif seorang pegawai dari daftar gaji.

## 2. Hard Skill

### a. Defenisi Hard Skill

Hard Skill terdiri dari dua kata yaitu *hard* dengan arti keras, dan *skill* memiliki arti kecakapan, kepandaian, keterampilan dan keahlian. Jadi dapat disimpulkan arti *hard skill* adalah seperangkat keterampilan yang wujud konkritnya dapat ditangkap melalui indera (*visible*). Sedangkan maksud lebih luasnya, *hard skill* yaitu kemampuan yang menghasilkan sesuatu bersifat *visible* dan *immediate* (langsung tampak) yang dapat dinilai dengan *practical test* atau *technical test*. (Mohammad Ahyan Yusuf, 2018)

Hard skill adalah salah satu jenis pengetahuan yang mudah di dokumentasikan dan dibentuk, mudah diartikulasikan dan biasanya merupakan pengetahuan yang melekat. Selain itu, hard skill dapat dibuat, ditulis dan di transfer di antara unit kegiatan. Transfer hard skill lebih mudah didorong oleh mekanisme dan budaya yang kondusif. Hard skill dapat

digambarkan secara umum dan juga di dasarkan pada konteks khusus di mana keterampilan ini digunakan. Untuk itu berdasarkan pengertian tersebut maka hard skill dapat diartikan sebagai keahlian seseorang yang sesuai dengan bidangnya. Hard skill memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan untuk bekal dalam dunia kerja, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan hard skill yang dia miliki. (Muhammad Arif *et al*, 2023).

Hard skill mengacu pada kemampuan spesifik dan kesesuaian pekerjaan mengenai pembaruan. Hard skill juga dapat dikatakan sebagai penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya dan dapat diperoleh dengan meningkatkan latihan pada bidang tersebut dan Pendidikan. Hal ini penting karena bisa meningkatkan produktivitas pegawai. (Glory Simarmata, 2022).

Hard skill merupakan keahlian teknis yang menempel ataupun diperlukan untuk profesi khusus, contohnya seperti insinyur mekanik memerlukan keahlian bekerja dengan permesinan, programmer wajib memahami metode pemrograman menggunakan Bahasa tertentu. (Anggia Sari Lubis, 2021). Hard skill merujuk pada sebuah keterampilan pada diri individu yang dibutuhkan untuk menunjang performa suatu pekerjaan. Biasanya hard skill ini merujuk pada kemampuan tertentu, seperti misalkan *accounting*, keahlian pajak, komputer dan sebagainya. Menjadi

ahli dalam sebuah hard skill membutuhkan pengulangan dan belajar secara kontinu, oleh karenanya orang yang ahli dalam kemampuan tertentu dibayar lebih mahal karena keahlian mereka. (Jerry Indrawan *et al*, 2022).

b. Macam-macam Hard skill

Menurut (Nanda Silviana Azhar, 2020) terdapat dua macam-macam hard skill, yaitu:

- 1) Keahlian interpersonal yaitu keahlian untuk menangani konflik/masalah adanya kemampuan interpersonal yang tinggi, keterampilan interpersonal mempunyai peranan yang sangat penting guna mencari kesuksesan. Keterampilan interpersonal juga dapat digunakan sebagai sarana untuk memecahkan masalah dalam sebuah hubungan.
- 2) Teknik keterampilan yaitu keahlian yang dimiliki seseorang dalam rangka mendukung proses pekerjaannya dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan.

c. Faktor-Faktor Hard Skill

Faktor-faktor hard skill menjadi fondasi penting dalam mengejar kesuksesan dalam berbagai bidang kehidupan yang dapat membantu menentukan sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif, berkontribusi pada kesuksesan organisasi dan mencapai tujuan pribadi. berikut

faktor-faktor hard skill menurut (Nanda Silviana Azhar, 2020) yaitu

:

- 1) Kemampuan teknis, kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, Teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Ilmu pengetahuan, keterampilan yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki dan meningkatkan ilmu pengetahuan diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal.
- 3) Ilmu teknologi, ilmu yang belum banyak digunakan oleh Sebagian masyarakat, di mana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.

d. Indikator Hard Skill

Menurut (Herman Hatta *et al*, 2023) terdapat indikator hard skill terdiri dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur hard skill adalah sebagai berikut :

1) Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan menggunakan Bahasa secara efektif, termasuk pemahaman terhadap kata-kata, kalimat dan teks secara keseluruhan.

2) Kecepatan Persepsi

Kecepatan persepsi adalah seberapa cepat seseorang dapat merespon hal-hal seperti gambar dan suara yang artinya seseorang bisa cepat untuk mengolah informasi

dan memberikan tanggapan terhadap apa yang di lihat dan apa yang di dengar.

### 3) Penalaran Induktif

Penalaran induktif adalah proses berpikir yang melibatkan menyimpulkan atau menciptakan generalisasi umum berdasarkan pengamatan atau informasi khusus yang dimiliki.

### 4) Daya Ingat

Daya ingat merujuk pada kemampuan otak untuk menyimpan, mengingat dan mengambil Kembali informasi. Ini melibatkan proses penerimaan, penyimpanan dan pengambilan Kembali data atau pengalaman yang telah dialami oleh individu.

## 3. Pengembangan Karier

### a. Defenisi Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan hasil dari proses upaya individu dalam menjalani suatu peran tugas atau pekerjaan yang di tandai dengan diperolehnya sebuah tingkatan level dari satu tingkatan ke tingkatan selanjutnya yang lebih baik dari sebelumnya pada suatu organisasi, institusi, sekolah, perguruan tinggi atau universitas. Pengembangan karier memiliki kontribusi yang sangat penting untuk tujuan pusat kerja. Artinya bahwa

pengembangan karier tidak dapat dipisahkan dari kegiatan perencanaan dan manajemen karier individu serta peran organisasi dalam pengadaan atau rekrutmen, pengembangan, pemeliharaan, penempatan dan penggunaannya yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga secara bersamaan akan tercapai tujuan organisasi maupun tujuan individu.

Dari model teori pengembangan karier diatas dapat diuraikan bahwa; pengembangan karier pada tiap-tiap individu karyawan tidak dapat terjadi hanya begitu saja. Namun, terdapat upaya-upaya dalam proses pengembangan karirnya pada suatu organisasi yang meliputi; pengaruh konseptual yang terdiri dari lingkungan luar, budaya organisasi, kepemimpinan dan sosial-ekonomi. (Zainal Abidin *et al*, 2022).

Dalam aspek lain, pengembangan karier adalah metode mempersiapkan diri yang terorganisir digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan lembaga dengan tujuan karier karyawan. Lebih jauh Lembaga merumuskan rencana pengembangan karir dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efisien. (Wakhinuddin, 2020).

Pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami

kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. (Semuel Souhoka *et al*, 2021).

Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Pengembangan karier merupakan kegiatan untuk melakukan perencanaan karier dalam rangka meningkatkan karier pribadi di masa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik, karier seorang pegawai (SDM) perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dia punyanya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. (Semuel Souhoka *et al*, 2021).

Pengembangan karier yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yang menjadi manfaat pemberian pengembangan kepada pegawai, secara langsung dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pengembangan karier adalah dorongan untuk maju dalam bekerja di lingkungan kerja. (Ammar Balbed *et al*, 2019)

#### b. Tujuan Pengembangan Karier

Adapun tujuan pengembangan karier menurut (Semuel Souhoka *et al*, 2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.

4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5) Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6) Mengurangi *turn over* dan biaya kepegawaian

Pengembangan karier dapat menjadikan *turn over* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif

7) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karier dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

8) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang Panjang

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang Panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

c. Manfaat Pengembangan Karier

Menurut (Semuel Souhoka *et al*, 2021) ada lima manfaat dalam pengembangan karier, yaitu:

- 1) Pengembangan karier memberi petunjuk siapa di antara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- 2) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karier menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. Dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.

- 3) Pengembangan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang tidak hanya secara mental intelektual akan tetapi juga profesional
  - 4) Pengembangan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya
  - 5) Pengembangan karier bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.
- d. Bentuk-bentuk pengembangan karier

Bentuk pengembangan karier pada dasarnya bergantung pada jalur karier menurut tiap-tiap organisasi yang ada dan sesuai dengan kebutuhan. "jalur karier" adalah rangkaian posisi yang digunakan oleh organisasi untuk memindahkan seorang pegawai". Adapun bentuk pengembangan karier yang dapat dilaksanakan menurut Adapun tujuan pengembangan karier menurut (Semuel Souhoka *et al*, 2021), yaitu:

- 1) Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

- 2) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk

mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

### 3) Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

### 4) Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

### e. Indikator Pengembangan Karier

Dalam mengukur tercapainya suatu variabel dibutuhkan indikator-indikator konkret yang dapat menjadi berbagai gejala atau suatu Tindakan nyata yang akan mempengaruhi suatu hal tidak terkecuali pada persoalan pengembangan karier ini. Indikator karier menurut (Gamal Thabroni, 2022) indikator pengembangan karier diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil atau pencapaian yang dapat di raih oleh seseorang di dalam lingkungan kerjanya. Asumsi

kinerja yang baik mendasari semua kegiatan pengembangan karier, Ketika kinerja di bawah standar, terlepas dari upaya pengembangan karier lainnya, Tujuan karier yang paling sederhana sekalipun tidak tercapai, kemajuan karier biasanya terletak pada kinerja dan hasil.

## 2) Eksposure

Eksposure adalah seberapa banyak peluang seseorang untuk mendapatkan pengalaman, keterampilan dan pengetahuan dalam berbagai aspek atau bidang pekerjaan. Tanpa adanya eksposure pegawai mungkin tidak akan mengetahui peluang-peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karier.

## 3) Jaringan Kerja

Melalui jaringan hubungan pribadi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dan juga hubungan dengan kelompok profesional akan membentuk suatu ikatan atau jaringan kerja yang baik. Jaringan tersebut pada akhirnya akan bermanfaat bagi pegawai dalam perkembangan kariernya.

## 4) Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk tumbuh misalnya, melalui pelatihan-pelatihan dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang sesuai rencana kariernya.

## 5) Pembimbing dan Sponsor

Banyak pegawai berpendapat bahwa mentor bisa membantu pengembangan karier mereka. Nasehat-nasehat yang diberikan oleh mentor dan pembimbing dapat membantu dalam proses pengembangan karier mereka sendiri.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### **a. Defenisi Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya sebab tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut yang digerakkan dan di jalankan oleh individu atau pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. (I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya. 2022).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja dan tunjangan tambahan. (Lalu Hasis Mansari. 2019).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan

dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun kelompok. (Rahmawati. 2018).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcome*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja dapat sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job description* dan waktu yang ditentukan. Di samping itu, kinerja juga merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan perannya dalam waktu tertentu, yang berkaitan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari suatu tempat individu itu bekerja. (Ramdani Bayu Putra, dkk. 2022).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja. Menurut (Simamora) dalam (Firdaus dan Suarni Norawati. 2022) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Selain itu, berbeda dengan pendapat (Firdaus dan Suarni Norawati, 2022) bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan Tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Selanjutnya menurut (Idewa Adiyadnya, 2022) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan

reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, (tujuan kerja).

c. Indikator Kinerja Pegawai

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Indikator kinerja juga dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Terdapat tiga indikator kinerja Menurut (Pandi Afandi, 2018), yaitu:

- 1) Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide, konsep atau solusi baru yang bermanfaat atau memiliki nilai baik dalam konteks seni, sains, bisnis atau bidang lainnya.

- 2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma-norma dan tata tertib dilingkungan kerja. Ini mencakup kualitas seperti kepatuhan terhadap jadwal, tanggung jawab terhadap tugas, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan dan konsistensi dalam mencapai tujuan kerja.

### 3) Inisiatif

Inisiatif merupakan kemauan atau kemampuan seseorang untuk mengambil Tindakan atau Langkah pertama tanpa perlu diminta atau diarahkan oleh orang lain. Ini mencerminkan kemampuan untuk memulai atau menciptakan sesuatu dengan keinginan sendiri.

## B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris atau yang sering disebut sebagai penelitian terdahulu merupakan proses yang melibatkan perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dalam hal ini penting untuk mengevaluasi temuan sebelumnya, dan mengukur relevansi serta kesesuaian penelitian ini dengan penelitian yang telah ada.

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris**

No	Nama Peneliti & (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian

1.	Husna (2022)	Pengaruh Knowledge, Skill dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas	X1. Knowledge X2. Skill X3. Attitude Y. Kinerja	Penelitian kuantitatif	Dari hasil uji pengujian statistik secara simultan yang dilakukan, f hitung variabel knowledge (X1), Skill (X2) dan Attitude (X3) bernilai 16456 dimana lebih besar dibandingkan f table yang bernilai 2,87.
2.	Marya Mujayana (2020)	Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan	X1. Hard Skill X2. Soft Skill Y. Kinerja	Penelitian Kuantitatif	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi hard skill hanya memberikan kontribusi pengaruh 17,6% terhadap kinerja. Pengaruh paling dominan dalam peningkatan produktivitas adalah kemampuan soft skill karyawan yang memberikan kontribusi 39,4%. Secara keseluruhan, kedua variabel hard skill dan soft skill memberikan kontribusi 83,35 terhadap produktivitas.
3.	Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, Ruri Aditya Sari (2019)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1. Pengembangan Karier Y. Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif sebesar 29,4%. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier pada perusahaan perkebunan tanjong morawa memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan.

4.	Zulkifli Rased, Bernhar Tewar, Christoffelkojo (2018)	Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Perum Damri Manado	X1. Hard Skill X2. Soft Skill Y. Kinerja	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian Soft Skill secara parsial lebih berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Maka variabel soft skill dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Hendri Adi Jaya, Imran Rosadi (2022)	Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang	X1. Hard Skill X2. Soft Skill Y. Kinerja	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial hard skill (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan secara parsial soft skill (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Istna Muyassaroh, Abdul Kodir Djaelani, M. Khoirul Anwarodin Brotosuhart (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor	X1. Tingkat Pendidikan X2. Hardskill X3. Softskill Y. Kinerja	Penelitian kuantitatif	Berdasarkan dari hasil penelitian, menyatakan bahwa variabel tingkat Pendidikan, hardskill dan softskill berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat Pendidikan, hardskill dan softskill seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
7.	Rani Indah Putri, Kartini Harahap (2023)	Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan)	X1. Hard Skill X2. Soft Skill X3. Pengalaman Kerja Y. Kinerja	Penelitian kuantitatif	Hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini ditemukan bahwa hard skill secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan hasil signifikansi (<0,001). Soft skill dan pengalaman

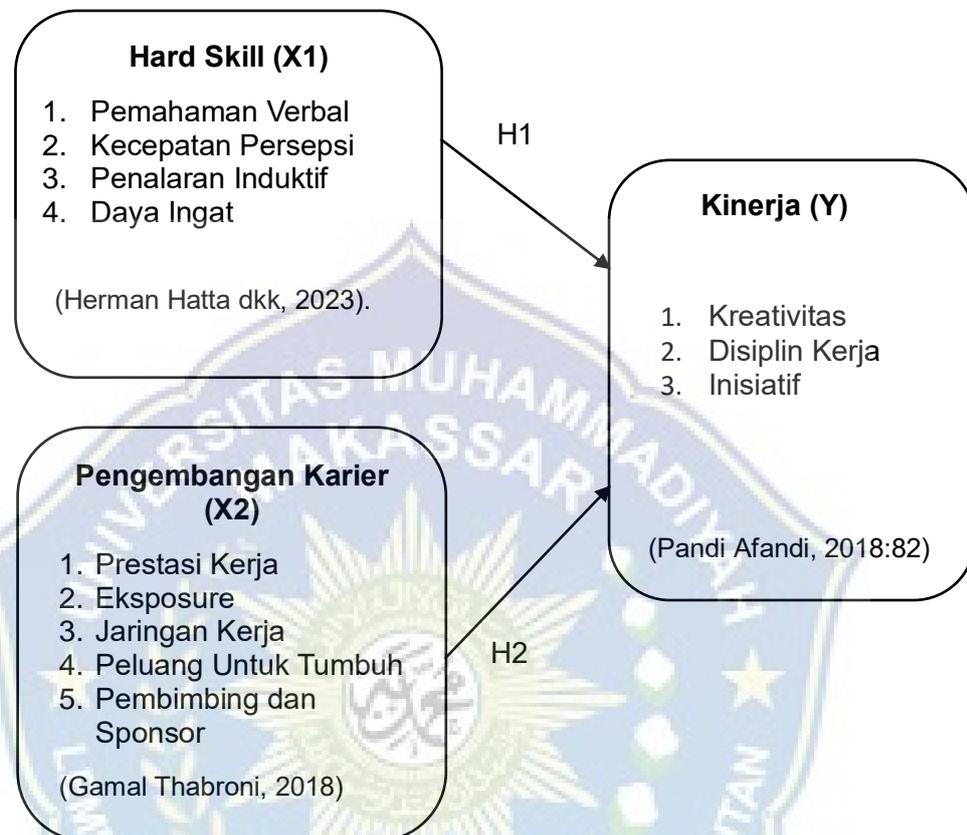
					kerja juga berpengaruh secara parsial dengan positif dan signifikan hasil signifikansi (<0,000).
8.	Margono, Agus Fauzi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	XI. Kepemimpinan X2. Pengembangan Karier Y. kinerja	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini, variabel kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menghasilkan path coefficient yang semuanya positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karier signifikan berbanding lurus secara Bersama terhadap kinerja karyawan.
9.	Achamad Irvan Dwi Putra, Valentina Lie, Shella Alvani. (2020).	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi <i>Turnover</i> di PT Benua Penta Global Medan	X. Pengembangan Karier Y. Kepuasan Kerja	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan negative antara pengembangan karier dengan intensi <i>turnover</i> . Artinya, semakin rendah pengembangan karier maka semakin tinggi intensi <i>turnover</i> dan sebaliknya semakin tinggi pengembangan karier maka semakin rendah intensi <i>turnover</i> . Salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka <i>turnover</i> pegawai adalah bagaimana

					perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan tersebut serta adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dengan berkesinambungan.
10.	Hersusetiyati, Agus Sopyan (2019)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (studi Kasus Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung Tahun 2019)	X. Pengembangan Karier Y. Produktivitas	Penelitian Kuantitatif	Berdasarkan rekapitulasi rata-rata skor tanggapan responden untuk variabel pengembangan karier diketahui penilaian responden berada dalam kategori setuju dengan skor actual 6109 dan persentase 74,0% dengan skor aktual 4206. Dari hasil analisis deskriptif tersebut, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Bandung sudah cukup baik meskipun masih kurang optimal.

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir mencakup variabel penelitian, teori yang di gunakan dan kajian empiris yang mendukung. Jadi, variabel penelitian yang tercakup dalam kerangka fikir ini adalah Skill dan Karier sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Skill dan

Karier diidentifikasi sebagai faktor yang mungkin memiliki pengaruh positif terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### D. Hipotesis

Setelah mengkaji berbagai sumber secara mendalam untuk menetapkan dasar penelitian, maka selanjutnya merumuskan hipotesis. Di mana Hipotesis merupakan perkiraan awal atau prediksi yang akan diuji melalui penelitian untuk menentukan apakah benar atau tidak bahwa ada hubungan antara dua variabel atau fenomena yang diteliti. Hipotesis adalah Langkah penting dalam penelitian karena membantu mengarahkan upaya penelitian untuk menguji dan mengumpulkan bukti yang mendukung atau menentang perkiraan awal tersebut. Hipotesis

adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono. 2019:99). Karena hipotesis itu jawaban sementara, maka penulis menarik hipotesis dari penelitian ini:

1. H1: Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. H2: pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang telah di rancang ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan ini melakukan survey dan mengelola data numerik yang di hasilkan dari responden dengan menggunakan alat ukur berbentuk kuesioner.

Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur.

Jenis penelitian yang ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh skill dan karier terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1) Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Mallengkeri Raya No.18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

##### **2) Waktu Penelitian**

Waktu yang dibutuhkan oleh penulis saat melakukan penelitian dan mengumpulkan data adalah sekitar dua bulan, yaitu pada bulan Desember-Februari 2024.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### 1) Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif yang akan di peroleh dari Dinas Perhubungan Kota Makassar.

#### 2) Sumber Data

##### a. Primer

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan data primer, dimana jenis data ini investasi waktu dan upaya untuk pengumpulan data. Jenis data ini akan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti.

##### b. Sekunder

Peneliti juga menggunakan jenis data ini, untuk memperoleh sumber-sumber dari peneliti terdahulu dan para ahli untuk mendapatkan referensi.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### 1) Populasi

Menurut (Handayani, 2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang berjumlah 787 pegawai.

#### 2) Sampel

Menurut (Hair et al, 2020) Sampel adalah elemen dari populasi yang diperlukan untuk mewakili total populasi. Sampel harus

mencerminkan karakteristik populasi, sehingga meminimalkan kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Penggunaan desain pengambilan sampel yang tepat dapat mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling, dimana hanya sebagian kecil dari populasi yang lebih besar untuk diambil sebagai sampel. Teknik sampling yang akan digunakan peneliti yaitu, random sampling yaitu salah satu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

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

keterangan:

n= Jumlah sampel yang di cari

N= Jumlah Populasi

e= Margin eror yang ditoleransi 10%

Adapun perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin* adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{787}{1 + 787(0,10)^2}$$

$$n = \frac{787}{1 + 787(0,01)}$$

$$n = \frac{787}{1 + 7,87}$$

$$n = \frac{787}{8,87}$$

$$n = 88,726$$

$$n = 89$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10%, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89 responden.

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

Untuk mendapatkan data yang akurat dan terpercaya diperlukan untuk melakukan riset secara langsung dengan Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Observasi yang akan dilaksanakan untuk mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa dan orang dengan cara langsung mengamati pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Kuesioner, seperti yang umumnya dipahami adalah kumpulan pertanyaan yang digunakan setelah pengumpulan informasi. Kuesioner ini akan di bagikan kepada pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Dokumentasi merupakan mengabadikan informasi dan data untuk dijadikan sebagai referensi. Dokumentasi ini biasa dalam bentuk foto, video ataupun gambar.

#### **F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

1. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini terdapat variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Dimana variabel dalam penelitian ini adalah hard skill (independent), pengembangan karier (independent) dan kinerja pegawai (dependen).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1.	X1 Hard Skill	Hard Skill adalah kemampuan atau keahlian yang dapat dipelajari untuk mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemahaman Verbal</li> <li>- Kecepatan Persepsi</li> <li>- Penalaran Induktif</li> <li>- Daya Ingat</li> </ul>
2.	X2 Pengembangan Karier	Pengembangan Karier adalah perjalanan pekerjaan seseorang yang dimulai dari satu posisi ke posisi lainnya melalui aktivitas, perilaku, nilai-nilai dan aspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan selama rentang hidup seseorang. Serta memperhatikan konsep dasar perencanaan karier seperti sasaran-sasaran karier yang dapat mendorong karier dan menghasilkan kesuksesan yang lebih besar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestasi Kerja</li> <li>- Eksposure</li> <li>- Jaringan Kerja</li> <li>- Peluang Untuk Tumbuh</li> <li>- Pembimbing dan Sponsor</li> </ul>
3.	Y Kinerja	Kinerja adalah ukuran efektivitas dari seorang pegawai atau kelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreativitas</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Inisiatif</li> </ul>

## 2. Pengukuran Variabel

Untuk mendapatkan data yang akurat, penting untuk pengukuran variabel dengan tujuan memahami pendapat atau

persepsi responden terhadap individu tertentu. Pengukuran variabel ini biasanya dilakukan menggunakan skala likert.

Menurut (Sudarsono, 2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, indikator-indikator yang terukur dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

#### **G. Metode Analisis Data**

Dalam mengelola data yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan berbagai metode setelah data dikumpulkan, baik dari lapangan maupun dari literatur lainnya. Beberapa metode yang digunakan oleh penulis antara lain:

##### **1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Diah Prihatiningsih, 2022) Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang menggambarkan data yang akan dibuat baik sendiri maupun secara berkelompok. Adapun tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis data yang faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan

antar fenomena yang diselidiki maupun yang diteliti. Dalam penyajian analisis deskriptif ini akan membahas mengenai deskripsi responden dan deskripsi variabel.

a. Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil sampel responden dari populasi 787 orang pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Kriteria inklusi akan melibatkan seluruh pegawai yang saat ini bekerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Sampel akan dipilih menggunakan metode acak sederhana. Peneliti akan mengidentifikasi karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan divisi untuk setiap responden yang terpilih.

b. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel adalah Langkah untuk mengidentifikasi, menjelaskan dan merinci variabel-variabel yang akan menjadi fokus suatu penelitian. Deskripsi variabel ini digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel hard skill (X1), pengembangan karier (X2) dan kinerja (Y) sebagai berikut:

➤ Deskripsi Variabel Hard Skill (X1)

Deskripsi variabel ini diukur berdasarkan tingkat pelatihan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam aspek pekerjaan dan tanggung jawab yang berkaitan dengan posisi atau peran mereka.

➤ Deskripsi Variabel Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>)

Deskripsi variabel ini akan dinilai berdasarkan sejauh mana mereka mencapai perkembangan karier dalam suatu organisasi, termasuk promosi, penugasan khusus dan peningkatan tanggung jawab.

➤ Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi variabel ini dapat diukur dengan mengambil data terkait hasil kerja mereka, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kehadiran tepat waktu dan dampak positif yang dapat mereka berikan pada organisasi.

2. Uji Instrument

Menurut (Eli Priyatna Blogger, 2017) uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali. 2018:51 dalam Eli Priyatna Blogger. 2017) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan melibatkan perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel. Untuk menilai validitas suatu data, seringkali dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat signifikansi 0.05 yang

artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total seperti yang dijelaskan dibawah ini:

- Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka pertanyaan atau variabel dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali. 2018:45 dalam Eli Priyatna Blogger. 2017) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk-konstruk pernyataan. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis Cronbach Alpha untuk menguji reabilitas dan alat ukur yaitu Cronbach Alpha  $>0,60$ .

#### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian yang digunakan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis regresi, memenuhi syarat yang diperlukan untuk analisis yang tepat, khususnya pada regresi linear berganda. Beberapa pengujian asumsi klasik termasuk.

##### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali. 2018 dalam Eli Priyatna Blogger. 2017) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Linear dapat diartikan hubungan seperti garis lurus. Uji multikolinearitas umumnya digunakan sebagai persyaratan analisis bila data penelitian akan analisis menggunakan regresi linear sederhana atau regresi linear berganda.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel-variabel bebas dan tak bebas penelitian tersebut terletak pada suatu garis lurus atau tidak. (Ilhami Cahaya Putri dkk, 2023).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018 dalam Eli Priyatna Blogger, 2017) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu  $z_{pred}$  dengan residualnya  $s_{resid}$ .

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan Teknik penelitian regresi linear berganda yang merupakan sebuah metode statistik yang

digunakan untuk menganalisis Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar. Di mana menurut Arifin (2017:156), regresi linear berganda adalah terdapat dua atau lebih variabel independent (bebas) dan terdapat satu variabel dependen (terikat).

Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$

$X_1$  = Hard Skill

$X_2$  = Pengembangan Karier

E = Nilai Residu

## H. Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) di gunakan untuk mengetahui Pengaruh Skill ( $X_1$ ) dan Karier ( $X_2$ ) sebagai variabel independent yang memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Untuk membandingkan hasil pengujian ini, peneliti akan melakukan perbandingan antara nilai t yang dihitung ( $t_{hitung}$ ) dengan nilai t dari tabel distribusi t ( $t_{tabel}$ ). Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (independent), seperti hard skill ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ), memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja (Y).

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

Menurut (Sugiyono, 2015) Uji Koefisien Determinasi atau biasa di sebut R-square yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi nilai variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel bebas (independent). Nilai R-square selalu berada dalam rentang antara 0-1. Nilai 0 berarti bahwa variabel bebas dalam model tidak mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat sama sekali.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar**

Dinas perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari pemerintah kota makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota makassar.

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya di sesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah dan Peraturan Walikota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, pengujian kendaraan Bermotor serta tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

##### **2. Visi dan Misi**

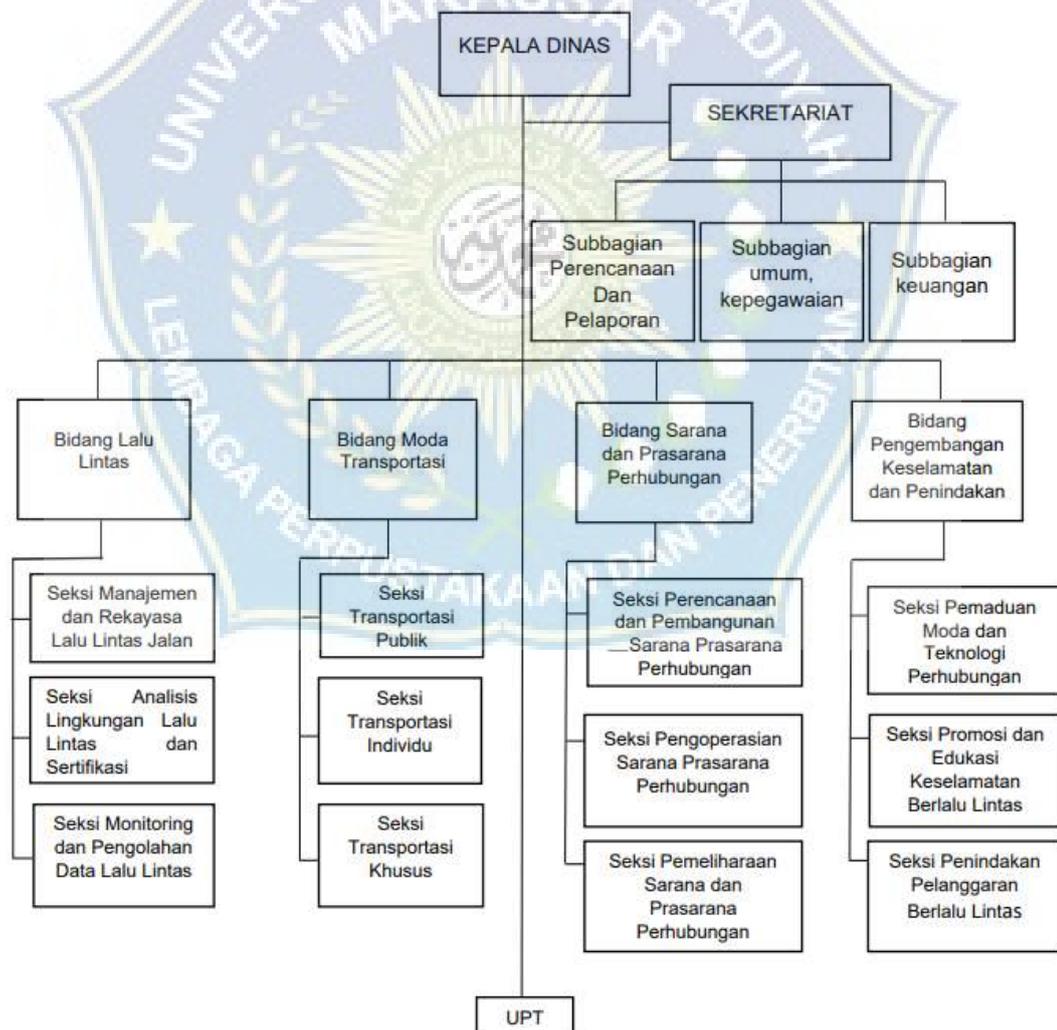
###### **a. Visi**

Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter.

b. Misi

- 1) Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif dan berkarakter
- 2) Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel
- 3) Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif
- 4) Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif
- 5) Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

3. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

#### 4. Job Description Dinas Perhubungan Kota Makassar

##### a. Kepala Dinas

- 1) Merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang perhubungan
- 2) Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi dinas
- 3) Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat dan bidang lalu lintas, Bidang Moda Transportasi, Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan dan Bidang Pengembangan dan Keselamatan dan Penindakan.
- 4) Merumuskan rencana strategis (RENSTRA) dan Anggaran (RKA) / RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ DPPA dan Perjanjian Kinerja (PK) dinas
- 5) Merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/ Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dinas
- 6) Merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas
- 7) Mengoordinasikan pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana
- 8) Merumuskan kebijakan teknis di bidang lalu lintas, moda dan transportasi, sarana dan prasarana lalu lintas serta pengembangan, keselamatan dan penindakan pelanggaran berlalu lintas
- 9) Melaksanakan manajemen rekayasa lalu lintas jalan untuk jaringan jalan, analisis dampak lalu lintas dan penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan
- 10) Melaksanakan penyediaan perlengkapan jalan

b. Sekretariat

- 1) Merencanakan, Menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat
- 2) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan dan Pelaporan, Subbagian Keuangan dan Subbagian Umum dan Kepegawaian
- 4) Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) dinas
- 5) Mengoordinasikan setiap bidang dalam pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana
- 6) Mengoordinasikan penyelenggaraan urusan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan asset serta urusan kehumasan, dokumentasi dan protokoler dinas
- 7) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
- 8) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

c. Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

- 1) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)/ RKPA, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan

- 2) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)/ DPPA Subbagian Perencanaan dan Pelaporan
  - 3) Menghimpun dan menganalisa data pelaporan kegiatan dari setiap bidang sebagai bahan evaluasi
  - 4) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
  - 5) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas
  - 6) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan
  - 7) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku
  - 8) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan
- d. Subbagian Keuangan
- 1) Melaksanakan kegiatan administrasi dan akuntansi keuangan di lingkup dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
  - 2) Meneliti dan memverifikasi kelengkapan Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan dokumen pencairan anggaran lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- 3) Menyiapkan dan menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) lingkup dinas
- 4) Menyusun segala bentuk pelaporan keuangan lingkup dinas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 5) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
- 6) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas
- 7) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan

e. Subbagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Mengatur administrasi dan pelaksanaan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan tata naskah dinas yang berlaku
- 2) Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian di lingkup dinas
- 3) Meminta dan menganalisa rencana kebutuhan barang unit dari setiap bidang
- 4) Membuat daftar kebutuhan barang dan rencana tahunan barang unit
- 5) Menyusun kebutuhan biaya pemeliharaan barang

f. Bidang Lalu Lintas

- 1) Menyusun bahan perumusan kebijakan di bidang manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas
- 2) Melaksanakan kebijakan di bidang manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas

- 3) Melakukan evaluasi dan pelaporan di bidang manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lalu lintas
- 4) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan

g. Seksi Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas Jalan

- 1) Menyiapkan bahan penyusunan dan melakukan evaluasi bahan usulan manajemen lalu lintas di jalan kota
- 2) Melakukan koordinasi dan memberikan rekomendasi dan penilaian terhadap usulan manajemen lalu lintas di jalan provinsi dan jalan nasional
- 3) Menyiapkan bahan penetapan rencana umum dan pengembangan jaringan lalu lintas untuk menghubungkan semua wilayah kota
- 4) Menyusun Tataran Transportasi Lokal (Tatralok) kota dan legalitasnya serta melakukan koordinasi dalam penyusunan Sistem Transportasi Wilayah (Sistrawil), Tataran Transportasi Wilayah (Tatrawil)
- 5) Melakukan kajian manajemen kebutuhan lalu lintas dan retribusi pengendalian lalu lintas

h. Seksi Analisis Lingkungan Lalu Lintas dan Sertifikasi

- 1) Menyiapkan bahan, pemantauan dan evaluasi penilaian dan pemberian rekomendasi analisa dampak lalu lintas jalan kota
- 2) Melakukan koordinasi, evaluasi penilaian dan rekomendasi usulan bahan analisa dampak lalu lintas di jalan provinsi dan jalan nasional

- 3) Memberikan rekomendasi dan evaluasi terhadap izin pemanfaatan ruang pada wilayah Kawasan pengendalian ketat.
- 4) Menyiapkan bahan rekomendasi terhadap penerbitan ijin Analisa dampak lingkungan
- 5) Melakukan pembinaan kepada masyarakat terkait analisis dampak lalu lintas jalan.

i. Seksi Monitoring dan Pengolahan Data Lalu Lintas

- 1) Melakukan monitoring lalu lintas jalan
- 2) Merumuskan dan mengkaji data dan informasi lalu lintas jalan dan transportasi
- 3) Melakukan pengolahan data arus lalu lintas
- 4) Melakukan survey, pendataan dan pemetaan lalu lintas dalam bentuk data dan system informasi geografis
- 5) Melaksanakan pelayanan data dan informasi publik sektor transportasi
- 6) Menyiapkan bahan pengumpulan, pengolahan dan penyajian database dan informasi transportasi dalam bentuk Dinas Perhubungan Dalam Angka

j. Bidang Moda Transportasi

- 1) Menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberian bimbingan, izin transportasi individu, tarif transportasi individu dan pengawasan penyelenggaraan transportasi publik
- 2) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya

- 3) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan

k. Seksi Transportasi Publik

- 1) Menyiapkan penyusunan pedoman, mekanisme dan tata cara penyelenggaraan pelayanan transportasi publik
- 2) Melakukan pengendalian operasional penyelenggaraan kegiatan transportasi publik meliputi pete-pete smart, kereta api, light rail transit, underground metro, bus rapid transit, elevated rail transit, metro capsule, tram/monorail, angkutan sekolah, taksi, kapal dan feri yang seluruhnya berada dalam wilayah kota makassar
- 3) Menyusun jaringan trayek/lintasan transportasi publik dalam wilayah kota makassar
- 4) Menyusun kebutuhan transportasi publik dalam wilayah kota makassar
- 5) Melakukan evaluasi kinerja transportasi publik dalam wilayah kota makassar

l. Seksi Transportasi Individu

- 1) Menyusun jaringan lintasan transportasi individu dalam wilayah Kota Makassar
- 2) Melakukan evaluasi kinerja transportasi individu dalam wilayah Kota Makassar
- 3) Menyiapkan registrasi rekomendasi perizinan penyelenggaraan transportasi sesuai perundang-undangan yang berlaku

- 4) Menyiapkan registrasi izin dispensasi transportasi individu

m. Seksi Transportasi Khusus

- 1) Menyiapkan registrasi izin service transportasi khusus
- 2) Menyiapkan bahan bimbingan dan pengendalian teknis dalam rangka pengumpulan, pengelolaan dan penyajian informasi pada transportasi khusus
- 3) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan
- 4) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

n. Bidang Sarana dan Prasarana Perhubungan

- 1) Mengoordinasikan dengan unit kerja lain yang berkaitan dengan perencanaan, pembangunan dan pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan
- 2) Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan di bidang-bidang perencanaan, pembangunan dan pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan
- 3) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas dan/atau kegiatan kepada atasan
- 4) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.

o. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan

- 1) Melakukan monitoring, menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan rencana dan pembangunan penanaman modal sektor perhubungan darat di wilayah kota

- 2) Menyiapkan perencanaan, penunjukan lokasi, pengadaan, pembangunan, pengembangan terminal penumpang tipe C dan terminal barang.
  - 3) Menyiapkan bahan pengadaan sarana dan prasarana sungai, danau dan penyebrangan yang melalui trayek dalam wilayah kota
  - 4) Merencanakan dan melaksanakan pembangunan Pelabuhan pengumpan lokal.
- p. Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan
- 1) Melakukan pemeliharaan dan perawatan Pelabuhan pengumpan lokal dan Pelabuhan sungai dan danau
  - 2) Melakukan pemeliharaan barang tipe C dan terminal barang
  - 3) Melakukan pemeliharaan dan perawatan prasarana perkerataapian umum yang jaringan jalurnya dalam wilayah Kota Makassar
  - 4) Melakukan pemeliharaan dan perawatan fasilitas parkir pada badan jalan dan di luar badan jalan.
- q. Bidang Pengembangan Keselamatan dan Penindakan
- 1) Menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang pepaduan moda, teknologi perhubungan, lingkungan perhubungan dan keselamatan
  - 2) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya
  - 3) Mempelajari dan memahami peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas

- r. Seksi Pemaduan Moda dan Teknologi Perhubungan
- 1) Menyiapkan bahan rencana program kegiatan, monitoring evaluasi pengembangan transportasi multimoda yang terpadu dan berkelanjutan
  - 2) Melaksanakan koordinasi dan pembinaan lintas sektor perhubungan
  - 3) Menyiapkan bahan penyusunan dokumen studi/kajian/penelitian moda transportasi
  - 4) Melaksanakan evaluasi dan rekomendasi usulan regulasi bidang perhubungan darat
- s. Seksi Promosi dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas
- 1) Memberikan penyuluhan keselamatan lalu lintas angkutan jalan kepada masyarakat
  - 2) Melaksanakan kegiatan dalam rangka mewujudkan, mendukung dan memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas
  - 3) Melaksanakan pembinaan kepeloporan dan komunitas masyarakat sadar keselamatan dan ketertiban lalu lintas angkutan jalan
  - 4) Melakukan kampanye dan pekan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan.
- t. Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas
- 1) Melaksanakan analisis pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas
  - 2) Menyiapkan bahan investigasi dan rekomendasi keselamatan lalu lintas angkutan jalan
  - 3) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian operasional keselamatan dan ketertiban lalu lintas angkutan jalan

- 4) Melaksanakan kegiatan pengawasan dan penertiban angkutan bermotor dan angkutan tidak bermotor.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Deskriptif

#### a. Deskripsi Responden

Karakteristik responden menjadi faktor penting yang diperlukan untuk memperoleh informasi identitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yang menjadi responden. Responden yang terpilih di dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Informasi mengenai karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan jabatan.

#### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 tahun	30	33,7
26-35 tahun	31	34,8
36-45 tahun	14	15,7
46-55 tahun	10	11,2
56-65 tahun	4	4,5
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 89 responden didapatkan bahwa frekuensi usia terbanyak berada pada antara usia 26-35 tahun sebanyak 31 responden (34,8%), disusul pada antara usia 18-25 tahun sebanyak 30 responden (33,7%), antara usia 36-45 tahun sebanyak 14 responden

(15,7%), antara usia 46-55 tahun sebanyak 10 responden (11,2%) dan terakhir sisanya 56-65 tahun sebanyak 4 responden (4,5%).

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	41	46,1
Perempuan	48	53,9
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan dari 89 responden didapatkan bahwa frekuensi jenis kelamin terbanyak berada pada perempuan sebanyak 48 responden (53,9%), dan sisanya hanya laki-laki sebanyak 41 responden (46,1%).

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	39	43,8
D3	5	5,6
S1	42	47,2
S2	3	3,4
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 89 responden didapatkan bahwa frekuensi Pendidikan terbanyak berada pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 42 responden (47,2%), disusul SMA sebanyak 39 responden (43,8%), kemudian

D3 sebanyak 5 responden (5,6%), dan sisanya S2 hanya 3 responden (3,4%).

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
>15 tahun	13	14,6
1-5 tahun	46	51,7
11-15 tahun	13	14,6
6-10 tahun	17	19,1
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 89 responden didapatkan bahwa frekuensi masa kerja terbanyak berada pada masa 1-5 tahun sebanyak 46 responden (51,7%), disusul masa 6-10 tahun sebanyak 17 responden (19,1%), dan kemudian sisanya masa >15 tahun dan masa 11-15 tahun sebanyak 13 responden (14,6%).

#### 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan

Tabel 4.5  
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi Jabatan di Dinas Perhubungan Kota Makassar

Divisi	Frekuensi	Persentase
Keselamatan & Penindakan	18	20,2
Keuangan	13	14,6
Lalu Lintas	21	23,6
Sarana & Prasarana	16	18,0
Umum dan Kepegawaian	21	23,6
Total	89	100,0

Sumber: Olahan Data Primer SPSS 25 tahun 2024.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 89 responden didapatkan bahwa frekuensi divisi jabatan terbanyak berada pada divisi lalu lintas dan divisi umum dan kepegawaian sebanyak 21 responden (23,6%), kemudian disusul divisi keselamatan dan penindakan sebanyak 18 responden (20,2%), selanjutnya divisi sarana dan prasarana sebanyak 16 responden (18%), dan sisanya ada pada divisi keuangan sebanyak 13 responden (14,6%).

#### b. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel Bukti fisik, Keandalan, Jaminan, dan Empati. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 3 kategori adalah sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Variabel Hard Skill (X1)

Terdapat 8 pertanyaan variable Hard Skill. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Deskripsi Variabel Hard Skill (X1)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase								N	Skor	Rerata (Mean)
		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	Pemahaman Verbal	0	0	0	0	35	39,3	54	60,7	89	100	3,61
X1.2		0	0	0	0	46	51,7	43	48,3	89	100	3,48
X1.3	Kecepatan Persepsi	1	1,1	2	2,2	38	42,7	48	53,9	89	100	3,49
X1.4		1	1,1	21	23,6	41	46,1	26	29,2	89	100	3,03
X1.5	Penalaran Induktif	1	1,1	3	3,4	42	47,2	43	48,3	89	100	3,42
X1.6		0	0	1	1,1	50	56,2	38	42,7	89	100	3,41
X1.7	Daya Ingat	0	0	2	2,2	44	49,4	43	48,3	89	100	3,46

X1.8	0	0	2	2,2	46	51,7	41	46,1	89	100	3,43
Rata-Rata Variabel X1											3,42

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.6 dapat dikatakan bahwa dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi variabel Hard Skill terdiri dari 8 pernyataan. Adapun item pernyataan X1.1 mendapatkan mean tertinggi sebesar 3,61% yang berarti bahwa mendekati sangat setuju dan item pernyataan X1.4 mendapatkan skor terendah dibandingkan 7 pernyataan lainnya yaitu sebesar 3,03% yang berarti bahwa diantara kurang setuju dan setuju.

## 2. Deskripsi Variabel Pengembangan Karier (X2)

Terdapat 10 pertanyaan variable Pengembangan Karier. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel Pengembangan Karier (X2)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase								N	Skor	Rerata (Mean)
		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	Prestasi Kerja	0	0	7	7,9	47	52,8	35	39,3	89	100	3,31
X2.2		0	0	5	5,6	50	56,2	34	38,2	89	100	3,32
X2.3	Eksposure	0	0	5	5,6	44	49,4	40	44,9	89	100	3,39
X2.4		0	0	7	7,9	45	50,6	37	41,6	89	100	3,33
X2.5	Jaringan Kerja	0	0	3	3,4	47	52,8	39	43,8	89	100	3,40
X2.6		5	5,6	19	21,3	38	42,7	27	30,3	89	100	2,97
X2.7	Peluang	0	0	2	2,2	54	60,7	33	37,1	89	100	3,34
X2.8	Untuk Tumbuh	0	0	0	0	46	51,7	43	48,3	89	100	3,48
X2.9	Pembimbing dan Sponsor	0	0	4	4,5	47	52,8	38	42,7	89	100	3,38
X2.10		0	0	15	16,9	50	56,2	24	27	89	100	3,10
Rata-Rata Variabel X2											3,31	

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.7 dapat dikatakan bahwa dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi variabel Pengembangan Karier terdiri dari 10 pernyataan. Adapun item pernyataan X2.8 mendapatkan mean tertinggi sebesar 3,48% yang

artinya bahwa diantara setuju dan sangat setuju dan item pernyataan X2.6 mendapatkan mean terendah dibandingkan 9 pernyataan lainnya yaitu sebesar 2,97% yang berarti bahwa berada diantara kurang setuju dan setuju.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Terdapat 10 pertanyaan variable Produktivitas Kerja. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden & Persentase								N	Skor	Rerata (Mean)
		TS		KS		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1	Kreativitas	0	0	3	3,4	38	42,7	48	53,9	89	100	3,50
Y2		0	0	2	2,2	42	47,2	45	50,6	89	100	3,48
Y3	Disiplin Kerja	0	0	2	2,2	38	42,7	49	55,1	89	100	3,52
Y4		0	0	2	2,2	33	37,1	54	60,7	89	100	3,58
Y5	Inisiatif	0	0	8	9	44	49,4	37	41,6	89	100	3,32
Y6		0	0	2	2,2	43	48,3	44	49,4	89	100	3,47
Rata-Rata Variabel Y												3,48

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 dapat dikatakan bahwa dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi variabel Hard Skill terdiri dari 6 pernyataan. Adapun item pernyataan Y4 mendapatkan mean tertinggi sebesar 3,58% yang berarti bahwa berada di antara setuju dan sangat setuju dan item pernyataan Y5 mendapatkan mean terendah dibandingkan 5 pernyataan lainnya yaitu sebesar 3,32% yang berarti bahwa berada diantara setuju dan sangat setuju.

## 2. Uji Instrument

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian Kuesioner yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan r-tabel yang dicari pada tabel r df = n-2 (df = 89 – 2 = 87). Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan  $r_{\text{tabel}}$  0,208. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka instrument penelitian dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Hard Skill (X1)	X1.1	0,624	0,208	Valid
	X1.2	0,694	0,208	Valid
	X1.3	0,669	0,208	Valid
	X1.4	0,602	0,208	Valid
	X1.5	0,686	0,208	Valid
	X1.6	0,607	0,208	Valid
	X1.7	0,596	0,208	Valid
	X1.8	0,681	0,208	Valid
	Total	1,000	0,208	Valid
Pengembangan Karier (X2)	X2.1	0,603	0,208	Valid
	X2.2	0,546	0,208	Valid
	X2.3	0,608	0,208	Valid
	X2.4	0,392	0,208	Valid
	X2.5	0,637	0,208	Valid
	X2.6	0,621	0,208	Valid
	X2.7	0,602	0,208	Valid
	X2.8	0,535	0,208	Valid
	X2.9	0,686	0,208	Valid
	X2.10	0,655	0,208	Valid
Total	1,000	0,208	Valid	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,773	0,208	Valid
	Y2	0,768	0,208	Valid
	Y3	0,763	0,208	Valid
	Y4	0,735	0,208	Valid
	Y5	0,768	0,208	Valid
	Y6	0,735	0,208	Valid

	Total	1,000	0,208	Valid
--	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Hard Skill (X1), variabel Pengembangan Karier (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki Corrected-Total Correlation  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 89$ . Oleh karena itu, nilai  $r_{tabel}$  0,208 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabilitas apabila nilai yang ditetapkan yaitu Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ghozali. 2018:45 dalam Eli Priyatna Blogger. 2017) Berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan
Hard Skill (X1)	0,791	8
Pengembangan Karier (X2)	0,784	10
Kinerja Pegawai (Y)	0,850	6

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Cronbach's Alpha variabel Hard Skill (X1) sebesar  $0,791 > 0,60$ , variabel Pengembangan Karier (X2) sebesar  $0,784 > 0,60$ , dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $0,850 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan

bahwa seluruh item pernyataan Variabel X1 dan X2 dinyatakan reliable atau konsisten, sedangkan seluruh item pernyataan Variabel Y dinyatakan reliable atau konsisten.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat uji untuk lanjut ke tahap analisis regresi linear berganda. Adapun jenis uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu metode yang digunakan untuk menentukan apakah data residual yang diperoleh memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.11**  
**Analisis Data Asumsi Klasik Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,55604637
Most Extreme Differences	Absolute	0,128
	Positive	0,100
	Negative	-0,128
Test Statistic		0,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		<b>0,101</b>
Point Probability		0,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diperoleh informasi nilai signifikansi sebesar  $0,101 > 0.05$ . berdasarkan dasar pengambilan Keputusan yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka residual data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , maka residual data tidak berdistribusi normal

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independennya. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.12**  
**Analisis Data Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Hard Skill	0,996	<b><u>1,004</u></b>
	Pengembangan Karier	0,996	<b><u>1,004</u></b>

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh informasi nilai VIF sebesar  $1,004 < 10$ . Berdasarkan dasar pengambilan Keputusan yaitu:

1) Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

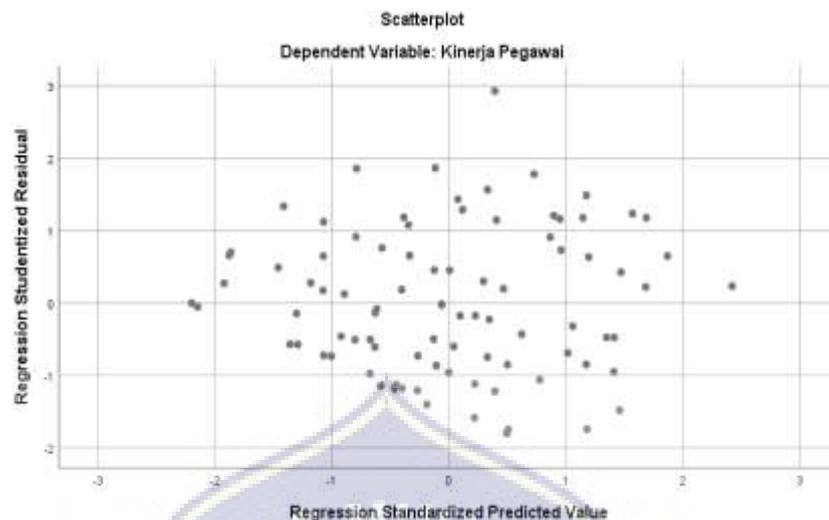
2) jika nilai VIF  $> 10$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya), jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan gambar hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut hasil rangkuman uji asumsi klasik yang telah dilakukan:

**Tabel 4.13**  
**Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Normalitas	Memenuhi
Multikolinearitas	Memenuhi
Heterokedastistas	Memenuhi

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, diperoleh informasi bahwa semua data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear berganda.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dilakukan biasanya berskala interval atau rasio.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>-3,048</b>	3,445	
	Hard Skill	<b>0,460</b>	0,091	0,438
	Pengembangan Karier	<b>0,343</b>	0,077	0,385

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh hard skill dan pengembangan karier terhadap pencapaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu:

$$Y = 3,048 + 0,460X_1 + 0,343X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Hard Skill

X2 = Pengembangan Karier

a = Konstanta

Koefisien regresi berganda diatas diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 3,048 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel hard skill dan pengembangan karier maka nilai variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,048.
- b. Koefisien regresi variabel hard skill ( $X_1$ ) sebesar 0,460 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel hard skill ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). artinya untuk setiap peningkatan

satu satuan pada hard skill ( $X_1$ ), maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,460 satuan.

- c. Koefisien regresi variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) sebesar 0,343 yaitu bernilai positif. Hal ini merupakan bahwa variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). artinya untuk setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karier ( $X_2$ ), maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,343 satuan.

#### 5. Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara terpisah atau masing-masing variabel independen (Hard Skill dan Pengembangan Karier) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

##### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini hasil dari uji t yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-0,885	0,379
	Hard Skill	5,083	0,000
	Pengembangan Karier	4,463	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Dengan  $(n) = 89$ , jumlah parameter variabel  $(k) = 3$ ,  $df = (n-k) = 89 - 3 = 86$ , maka pada tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,666$ . Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai koefisien regresi dari Hard Skill ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,083 > 1,666$ ) dan signifikan sebesar  $(0,00) < (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti berpengaruh positif antara variabel Hard Skill ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- 2) Nilai koefisien regresi dari Pengembangan Karier ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,463 > 1,666$ ) dan signifikan sebesar  $(0,00) < (0,05)$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

b) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung tingkat keeratan pengaruh antara variabel antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015:191). Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat. Tetapi jika nilai R (korelasi) tersebut bernilai negatif, maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang berbalik arah.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 <sup>a</sup>	0,363	<b>0,348</b>	2,80858
a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Pengembangan Karier				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data diolah di SPSS 25 tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai signifikan adalah  $< 0.000$  maka terdapat korelasi antara variabel dan nilai R yang menunjukkan nilai regresi sebesar 0,602 artinya hubungan variabel hard skill dan pengembangan karier sebesar 0,602 yang dapat diinterpretasikan mempunyai hubungan yang sedang karena berada pada rentang (0,41-0,70).

Untuk nilai adjusted R Square sebesar 0,348 atau 34,8% artinya terdapat pengaruh yang sedang antara Hard Skill ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan sisanya 65,2% tidak berpengaruh atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### C. Analisis dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh Hard Skill Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

Berdasarkan hasil Uji-t yaitu  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5,083 > 1,666 T_{tabel}$  bahwa variabel Hard Skill berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Hard Skill diterima yang berarti bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Hard Skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan intelligence quotient yang berhubungan dengan bidangnya. Hard Skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis.

Hard Skill memiliki 3 indikator terdiri atas keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, dan ilmu teknologi. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan secara spesifik, ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari segi kenyataan dalam alam manusia, dan ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jaya, H. A., & Rosadi, I. (2022) tentang pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang, mengatakan bahwa Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Spss 21.0 for window diperoleh nilai t hitung untuk Hard

Skill (X1) adalah 1,283 dan nilai dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah 1,677 dan nilai signifikannya  $0,206 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

#### **6. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar**

Berdasarkan hasil Uji-t yaitu  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $4,463 > 1,666 T_{tabel}$  bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier diterima yang berarti bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa dampak positif yang dapat terjadi ketika ada program pengembangan karier yang efektif dalam organisasi, yaitu:

- a. **Motivasi dan Keterlibatan Karyawan:** Program pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang melihat peluang untuk pengembangan karier cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.
- b. **Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi:** Dengan melibatkan karyawan dalam program pengembangan karier, organisasi dapat memastikan peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai.

Karyawan yang terus mengembangkan diri mereka akan memiliki keterampilan yang lebih baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

- c. Peningkatan Kinerja Tugas: Karyawan yang terlibat dalam pengembangan karier cenderung memiliki kinerja tugas yang lebih baik. Mereka dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan baru yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka.
- d. Peningkatan Produktivitas: Program pengembangan karier dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karier mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan produktif.
- e. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi: Karyawan yang memiliki peluang untuk pengembangan karier biasanya lebih kreatif dan inovatif. Mereka merasa lebih nyaman untuk mengemukakan ide-ide baru dan berpartisipasi dalam inisiatif yang dapat meningkatkan proses atau produk di tempat kerja.
- f. Pengurangan Turnover Pegawai: Program pengembangan karier yang baik dapat mengurangi tingkat turnover pegawai. Karyawan yang merasa organisasi memberikan peluang pengembangan karier cenderung tetap setia dan lebih berkomitmen.
- g. Peningkatan Kepuasan Kerja: Karyawan yang terlibat dalam pengembangan karier memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk masa depan mereka di organisasi.

- h. Peningkatan Kemampuan Kepemimpinan: Program pengembangan karier dapat membantu mengidentifikasi bakat-bakat kepemimpinan dan memberikan pelatihan yang diperlukan. Ini dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada tim dan unit kerja yang dipimpinnya.
- i. Meningkatkan Hubungan Interpersonal: Karyawan yang terlibat dalam program pengembangan karier juga dapat mengembangkan keterampilan interpersonal mereka. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kolaborasi yang lebih baik antar pegawai.
- j. Penyelarasan Tujuan Individu dan Organisasi: Program pengembangan karier dapat membantu menyelaraskan tujuan individu karyawan dengan tujuan organisasi. Hal ini menciptakan harmoni dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Pengembangan karier yang efektif adalah investasi jangka panjang bagi organisasi, memungkinkan mereka untuk memiliki tim yang lebih terampil, termotivasi, dan terlibat, yang pada gilirannya, dapat meningkatkan pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023) tentang Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan, Hasil pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa kemungkinan kesalahan untuk menolak atau menerima hipotesis adalah sebesar 0% sebagaimana di tunjukkan oleh hasil perhitungan signifikan yang sebesar 0,000 (nilai Sig pada Tabel

3). Karena  $t$  hitung (10.849) >  $t$  tabel (1.669) maka hipotesis menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende diterima.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial variabel hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil Uji-t yaitu  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $5,083 > 1,666 T_{tabel}$ .
2. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Pengaruh tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil Uji-t yaitu  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $4,463 > 1,666 T_{tabel}$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Di harapkan kepada Dinas Perhubungan Kota Makassar memberikan perhatian lebih pada setiap keahlian yang dimiliki oleh para pegawainya. Upaya peningkatan hard skill menjadi prioritas, terutama dalam pekerjaan yang menuntut respons cepat dan keputusan instan. Langkah awal yang bisa diambil dengan melakukan evaluasi berkala terhadap kemampuan pegawai, disertai dengan pemberian umpan balik. Ini tidak hanya akan meningkatkan kenyamanan dan kesiapan pegawai dalam

menghadapi dinamika perubahan, tetapi juga akan memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi optimal dalam lingkungan kerja yang terus berkembang.

2. Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sebaiknya lebih berhati-hati dalam memanfaatkan jaringan kerja untuk memajukan karier. Meskipun jaringan kerja sering dianggap sebagai peluang, penting untuk tetap waspada terhadap potensi konflik kepentingan dan ketidakjujuran.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalkan softskill dan komitmen. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Mukhtar, L., Ahmad, S., 2022. *Pengembangan Karir; Sebuah Riset Mengenai Pengembangan Karir yang dipengaruhi Oleh Budaya Akademik, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Zabags Qu Publish.
- Adiyadnya, I., 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Bandung. CV. Feniks Muda Sejahtera. Hal. 43-45.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akmal, A., Fitriani, L., Ruri, A., S., 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Bisnis Administrasi. Vol. 8 No. 1 P-ISSN: 2303-2537.
- Arif, M., Sirlayana., 2023. *Teknik Peningkatan Soft Skill Untuk Guru dan Dosen Menyampaikan Ilmu, Menyampaikan Ilmu, Mengunggah Perasaan dan Mendorong Prestasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azhar, N.S., 2020. *Pengaruh Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja*.
- Balbed, A., Desak, K,S. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui pemediasi Motivasi Kerja Karyawan*. Vol. 8 No. 7. ISSN: 2302-8912.
- Bahri, S., 2021. *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis Sem-Amos Pengujian dan Pengukuran Instrument*. Yogyakarta: Deepublish.
- Blogger, E.P., 2017. *Cara Melakukan Uji Kualitas Data (Validitas & Reliabilitas) Dengan SPSS*.

- Firdaus., Suarni, N., 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Fadila, N., Sitti, M., Zalkha, S., Nurinaya. 2024. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*. Vol.13 No.1 Tahun 2024. ISSN: 2622-0806.
- Hatta, H., 2023. *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Hersusetiyati., Agus, S., 2019. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Departemen Produksi PT. Perusahaan Logam Bima Tahun 2019)*. Jurnal Dimensi. Vol. 1 No. 1.
- Husna., 2022. *Pengaruh Knowledge, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang*. Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Indrawan, J., Garcia, K.N., 2022. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.
- Irmayani, Dian Wayan Ni. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 1.
- Jaya, H. A., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189-195.
- Jaya, H. A., Imran, R., 2022. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang*. Vol.3 No. 2 P-ISSN: 2721-4907.

- Lubis, A.S., 2021. *Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas*. Umsu Press.
- Makripuddin, L et al., 2021. *Pengembangan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana di Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Mansari, H.L., 2019. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Margono., Agus, F., 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No. 1.
- Mujayana, M., 2022. *Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Unipasby. Vol.25 No.2 P-ISSN: 1411-9501.
- Muyassaroh, I., Abdul, K.D., M. Khoirul, A.B., 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor*. Jurnal Riset Manajemen. Vol. 09 No. 09.
- Nyoto., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Prihatiningsih, D., 2022. *Mudahnya Belajar Statistik Deskriptif*. CV. Sarnu Untung.
- Purba, S., 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi. Hal. 11-27.
- Purnaya, G.K., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Hal.3-4.

- Putra, A.I.D., Valentina, L., Shella, A., 2020. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan*. Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi. Vol. 16 No. 1 P-ISSN: 1858-4063.
- Putra, R.B et al., 2022. *Compatibility Organizational dan Knowledge Oriented Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Putri, I.C., Miqial, W., Melati, A.T., Era, F.P., Fadilla, R., Aulia, M., 2023. *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik Dalam Pendidikan)*. Bogor: Guepedia.
- Putri, R.I., Kartini, H., 2023. *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Transekonomika. Vol. 3 No. 4 P-ISSN: 2809-6851.
- Rahmawati., 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar*. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rasid, Z., Bernhard, T., Christoffel, K., 2018. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado*. Manado. Journal Emba vol. 6 No.2 P-ISSN: 2303-1174.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387-395.
- Silitonga, J.M dkk., 2022. *Buku Ajar Personality Development Nursing*. Jakarta Selatan: PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Sirmarmata, G., 2022. *Ingin Cepat Kerja*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Souhoka, S., Mohammad, A., 2021. *Buku Ajar Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

Sulusyawati, H., Dian, M.M., 2022. *Buku Ajar BK Karier*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Tabrhoni, G., 2022. *Manajemen dan Bisnis Pengembangan Karier: Pengertian, Tujuan, Indikator, Tahapan*.

Thamrin., 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Wakhinuddin, S., 2020. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Padang: UNP Press

Yusuf, M.A., 2018. *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Yang Religius dan Bermanfaat*. Caramedia Communication.





## LAMPIRAN 1: KUESIONER

### KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara (i) Pegawai  
Dinas Perhubungan Kota Makassar**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya ucapkan terima kasih banyak kepada Bapak/ Ibu/ saudara (i) yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian yang telah di lampirkan dengan judul **“Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”**.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara (i) kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan di jamin oleh peneliti.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti,

Risfayanti Rustam

### Petunjuk Pengisian

- Isilah data diri Bapak/Ibu/Saudara (i) pada bagian identitas responden yang telah tersedia
- Pilihlah jawaban sesuai yang telah tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

Skala berikut:

4= Sangat Setuju (SS)

3= Setuju (S)

2= Kurang Setuju (KS)

1= Tidak Setuju (TS)

### Identitas Responden

- Isilah jawaban yang tersedia sesuai identitas anda

1. Nama :

2. Umur : Tahun

3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

4. Lama Bekerja :  1-5 Tahun  6-10 Tahun  11-15 Tahun  >15

5. Pendidikan :  SMA  D3  S1  S2

S3

6. Divisi :

<b>Hard Skill (X1)</b>					
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>			
		<b>SS (4)</b>	<b>S (3)</b>	<b>KS (2)</b>	<b>TS (1)</b>
	<b>Pemahaman Verbal</b>				
1.	Saya masih perlu untuk terus menerus mencari peluang untuk mengasah kemampuan melalui ekplorasi.				
2.	Saya ingin terus memperbaiki cara memahami dalam berkomunikasi, baik dalam tulisan maupun percakapan sehari-hari				
	<b>Kecepatan Persepsi</b>				
3.	Kecepatan dalam memahami informasi yang diterima dapat membantu saya mengambil keputusan dengan cepat				
4.	Saya merasa nyaman melakukan pekerjaan pada lingkungan yang berubah-ubah dengan cepat				
	<b>Penalaran Induktif</b>				
5.	kecerdasan dan kemampuan berpikir dapat memperkuat kontribusi individu dalam tim kerja				
6.	Saya mampu mengeksplorasi ide-ide baru berdasarkan pengalaman dalam tim kerja				
	<b>Daya Ingat</b>				
7.	Daya ingat yang baik membantu kemampuan individu dalam memahami dan menjalankan tugas dengan baik.				
8.	Kemampuan daya ingat termasuk faktor penting dalam membangun pemahaman yang mendalam dalam tim				



<b>Pengembangan Karier (X2)</b>					
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>			
		<b>SS (4)</b>	<b>S (3)</b>	<b>KS (2)</b>	<b>TS (1)</b>
	<b>Prestasi Kerja</b>				
1.	Prestasi yang di miliki seseorang di yakini dapat meningkatkan pencapaian target				
2.	Penghargaan yang diterima atas pencapaian yang telah diperoleh dapat memotivasi individu dan meningkatkan kepuasan kerja				
	<b>Eksposeure</b>				
3.	Seseorang yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik wajib memperoleh kesempatan untuk promosi jabatan dan penghargaan				
4.	Kesempatan dalam mengembangkan karier tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan				
	<b>Jaringan Kerja</b>				
5.	Jaringan kerja memperluas pengalaman dan peluang karier				
6.	Dalam beberapa situasi jaringan kerja dapat memunculkan konflik kepentingan atau ketidakjujuran dalam persaingan				
	<b>Peluang Untuk Tumbuh</b>				
7.	Dukungan dan kerja keras menjadi faktor utama dalam mencapai peluang				
8.	Pegawai wajib diberikan pelatihan-pelatihan dalam mengembangkan kemampuan agar mudah mendapatkan peluang peningkatan karier				
	<b>Pembimbing dan Sponsor</b>				
9.	Seseorang akan selalu membutuhkan panduan dan nasihat untuk memajukan kariernya				
10.	Pembimbing dan Sponsor menjadi peran penting dalam perkembangan karier .				

kinerja (Y)					
No.	Pernyataan	Skala			
		SS (4)	S (3)	KS (2)	TS (1)
	<b>Kreativitas</b>				
1.	Kreativitas berperan penting dalam meningkatkan hasil pekerjaan sehari-hari				
2.	Melalui ide-ide kreativitas saya mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan				
	<b>Disiplin Kerja</b>				
3.	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan guna memenuhi target dan sasaran kerja				
4.	Disiplin kerja membantu saya dalam mengelola waktu dan menjaga konsentrasi dalam bekerja				
	<b>Inisiatif</b>				
5.	Inisiatif membuat seseorang lebih bertanggung jawab dalam mengambil tindakan				
6.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa perlu didorong dan diingatkan untuk menyelesaikannya lebih cepat				

## LAMPIRAN 2 = DATA DESKRIPSI RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN						
No	Umur	Kode Umur	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	pendidikan	Divisi
1	42 tahun	3	Perempuan	1-5 tahun	S1	Sarana & Prasarana
2	29 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
3	29 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
4	20 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
5	33 tahun	2	Perempuan	>15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
6	57 tahun	5	Perempuan	>15 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
7	21 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
8	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
9	32 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keuangan
10	27 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
11	50 tahun	4	Perempuan	11-15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
12	22 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keuangan
13	18 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
14	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
15	28 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	D3	Umum dan Kepegawaian
16	38 tahun	3	Perempuan	6-10 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
17	33 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
18	26 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
19	24 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
20	22 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
21	41 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
22	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
23	19 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keuangan
24	45 tahun	3	Perempuan	>15 tahun	S1	Lalu Lintas
25	35 tahun	2	Perempuan	>15 tahun	S1	Keuangan
26	26 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
27	48 tahun	4	Perempuan	>15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
28	24 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
29	24 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
30	18 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
31	31 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	D3	Umum dan Kepegawaian
32	32 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
33	42 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	D3	Umum dan Kepegawaian
34	35 tahun	2	Perempuan	11-15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
35	21 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
36	22 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
37	39 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	SMA	Lalu Lintas

38	56 tahun	5	Perempuan	11-15 tahun	S2	Keselamatan & Penindakan
39	36 tahun	3	Perempuan	6-10 tahun	D3	Sarana & Prasarana
40	25 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
41	25 tahun	1	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
42	25 tahun	1	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Umum dan Kepegawaian
43	28 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
44	31 tahun	2	Perempuan	1-5 tahun	S2	Keselamatan & Penindakan
45	18 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
46	36 tahun	3	Perempuan	11-15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
47	27 tahun	2	Perempuan	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
48	23 tahun	1	Perempuan	1-5 tahun	SMA	Keuangan
49	25 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
50	25 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Keuangan
51	40 tahun	3	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
52	24 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
53	43 tahun	3	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Keuangan
54	26 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
55	25 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
56	30 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
57	20 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
58	29 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	S1	Sarana & Prasarana
59	27 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
60	59 tahun	5	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
61	32 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keuangan
62	29 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keuangan
63	49 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Lalu Lintas
64	47 tahun	4	Laki-Laki	>15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
65	51 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
66	48 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Lalu Lintas
67	37 tahun	3	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
68	29 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Keuangan
69	48 tahun	4	Laki-Laki	>15 tahun	SMA	Keuangan
70	24 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas
71	23 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keselamatan & Penindakan
72	23 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
73	28 tahun	2	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
74	48 tahun	4	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
75	28 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
76	41 tahun	3	Laki-Laki	>15 tahun	S1	Umum dan Kepegawaian
77	65 tahun	5	Laki-Laki	>15 tahun	SMA	Sarana & Prasarana
78	42 tahun	3	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Lalu Lintas

79	23 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Keuangan
80	30 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	S1	Keuangan
81	28 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
82	48 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S1	Sarana & Prasarana
83	27 tahun	2	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
84	32 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	SMA	Keselamatan & Penindakan
85	43 tahun	3	Laki-Laki	6-10 tahun	SMA	Lalu Lintas
86	49 tahun	4	Laki-Laki	11-15 tahun	S2	Keselamatan & Penindakan
87	28 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
88	27 tahun	2	Laki-Laki	1-5 tahun	S1	Lalu Lintas
89	24 tahun	1	Laki-Laki	1-5 tahun	D3	Lalu Lintas

Kode Umur

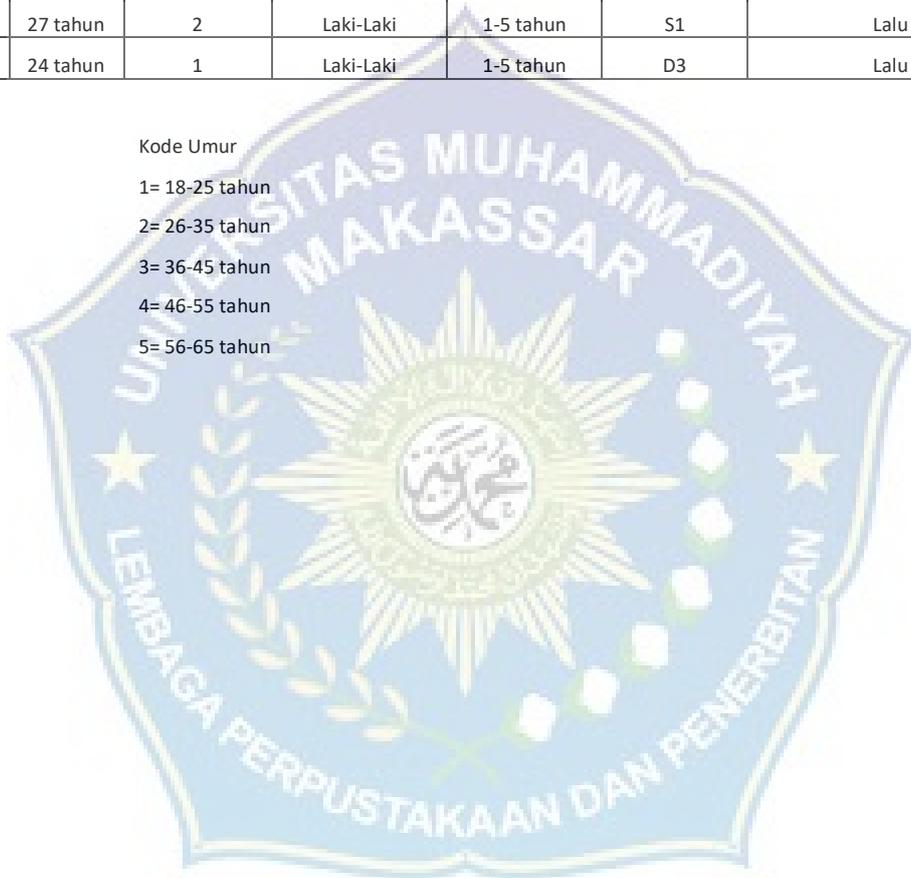
1= 18-25 tahun

2= 26-35 tahun

3= 36-45 tahun

4= 46-55 tahun

5= 56-65 tahun



Lampiran 3 = Tabulasi Data (HASIL ANGKET VARIABEL X1, X2, Y)

No Responden	Hard Skill (X1)								SKOR TOTAL	No Responden	Pengembangan Karier (X2)										SKOR TOTAL	No Responden	Kinerja Pegawai (Y)						SKOR TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8			X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
R1	3	3	4	2	4	4	4	4	28	R1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34	R1	4	4	4	4	4	4	24
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37	R2	4	4	4	3	3	4	22
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	33	R3	4	4	3	4	3	4	22
R4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	R4	4	4	3	4	3	4	22
R5	3	3	3	3	4	3	3	4	26	R5	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	30	R5	3	4	4	4	3	4	22
R6	3	3	3	2	3	3	3	3	23	R6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	R6	4	4	4	4	3	4	23
R7	4	4	4	4	4	4	3	4	31	R7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	R7	3	4	4	4	3	4	22
R8	3	3	3	4	4	3	4	4	28	R8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	R8	4	4	3	3	3	4	21
R9	4	4	4	3	2	3	4	4	28	R9	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36	R9	3	4	4	3	3	4	21
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R10	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34	R10	4	4	4	4	4	4	24
R11	4	4	3	3	4	4	4	3	29	R11	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	R11	4	4	4	4	4	4	24
R12	3	3	4	3	4	3	3	3	26	R12	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35	R12	4	4	4	4	4	4	24
R13	4	3	3	3	3	3	3	3	25	R13	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	34	R13	4	4	4	4	4	4	24
R14	4	4	4	3	4	3	4	4	30	R14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	R14	4	4	4	4	4	4	24
R15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R15	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34	R15	4	4	4	4	4	4	24
R16	4	3	4	4	3	4	3	4	29	R16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	R16	4	3	4	4	4	4	23
R17	4	4	4	3	4	3	4	4	30	R17	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	35	R17	4	4	4	4	4	4	24
R18	3	3	3	3	2	4	2	3	23	R18	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	30	R18	4	4	4	4	4	4	24
R19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	R19	4	4	4	4	4	4	24
R20	4	3	3	2	3	3	3	3	24	R20	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	29	R20	4	4	4	4	4	4	24

R21	3	4	3	3	4	4	4	3	28	R21	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	30	R21	4	4	3	3	4	4	22
R22	4	3	3	2	3	3	3	3	24	R22	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	29	R22	3	3	3	3	3	3	18
R23	4	3	3	3	3	3	3	3	25	R23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	R23	4	3	3	3	4	4	21
R24	4	4	4	3	4	3	4	3	29	R24	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	29	R24	4	4	4	3	4	4	23
R25	4	4	4	3	4	4	4	4	31	R25	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	35	R25	4	3	4	3	3	3	20
R26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	R26	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	R26	3	3	3	3	3	3	18
R27	3	3	4	3	3	4	3	3	26	R27	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	R27	3	3	3	3	3	3	18
R28	4	3	4	3	3	3	4	4	28	R28	4	3	4	3	3	1	3	4	3	2	30	R28	3	3	2	3	3	2	16
R29	4	3	3	4	3	3	4	3	27	R29	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	24	R29	4	4	4	3	4	3	22
R30	4	4	4	3	3	4	4	4	30	R30	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	R30	2	3	3	3	2	3	16
R31	4	4	4	4	4	4	3	4	31	R31	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	31	R31	3	3	3	2	2	3	16
R32	4	3	4	4	3	3	4	3	28	R32	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	R32	3	3	3	3	2	3	17
R33	4	4	3	3	4	4	3	4	29	R33	2	3	4	4	3	3	4	4	2	2	31	R33	3	3	3	3	2	3	17
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R34	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36	R34	3	3	3	3	2	3	17
R35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	R35	4	4	3	3	3	3	20
R36	4	4	4	4	4	3	4	3	30	R36	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	R36	4	4	4	4	3	3	22
R37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	R37	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	28	R37	3	3	4	4	3	3	20
R38	4	4	3	3	4	3	3	4	28	R38	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37	R38	3	3	3	3	3	3	18
R39	4	4	4	4	4	3	3	3	29	R39	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	37	R39	4	3	3	4	4	3	21
R40	3	4	4	4	4	4	4	3	30	R40	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	R40	4	3	3	4	4	3	21
R41	4	3	4	3	4	4	4	3	29	R41	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	R41	3	4	3	4	3	3	20
R42	4	4	4	4	3	4	3	3	29	R42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	R42	3	3	4	4	3	3	20
R43	3	3	4	4	3	3	3	3	26	R43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	R43	3	3	4	4	3	3	20
R44	3	3	4	4	3	3	3	3	26	R44	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	R44	2	2	2	2	3	3	14
R45	4	3	4	3	4	3	3	4	28	R45	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	R45	3	3	3	4	4	4	21

R46	4	4	3	3	4	4	4	3	29	R46	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	R46	4	4	3	4	4	4	23
R47	4	4	4	2	4	4	4	4	30	R47	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	27	R47	3	4	4	4	4	4	23
R48	3	4	3	2	2	4	4	4	26	R48	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	31	R48	4	4	4	4	4	4	24
R49	4	3	3	2	3	4	4	4	27	R49	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	29	R49	3	3	4	4	3	3	20
R50	3	3	3	3	3	4	4	4	27	R50	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	29	R50	3	3	3	4	3	3	19
R51	3	4	3	2	3	3	4	4	26	R51	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	29	R51	3	3	3	3	2	3	17
R52	4	4	3	3	4	3	3	4	28	R52	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	29	R52	3	2	3	3	3	3	17
R53	4	4	4	3	4	3	4	4	30	R53	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	30	R53	3	3	3	3	2	3	17
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R54	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33	R54	3	3	3	3	3	3	18
R55	4	4	4	3	4	4	3	4	30	R55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	R55	2	3	3	3	3	2	16
R56	3	3	4	3	3	3	3	3	25	R56	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35	R56	4	3	4	4	4	4	23
R57	4	4	4	2	4	3	4	4	29	R57	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35	R57	4	3	4	4	4	4	23
R58	4	4	4	4	3	4	4	4	31	R58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	R58	4	4	4	4	4	4	24
R59	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R59	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	32	R59	3	3	4	3	3	4	20
R60	3	3	4	1	3	4	4	3	25	R60	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	35	R60	3	3	3	4	3	4	20
R61	3	3	3	3	3	3	3	3	24	R61	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	30	R61	3	3	3	4	3	4	20
R62	4	3	4	4	3	3	4	3	28	R62	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	32	R62	3	3	4	4	3	4	21
R63	4	4	4	3	4	4	4	4	31	R63	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	R63	4	4	4	4	3	4	23
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	32	R64	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	34	R64	3	3	4	4	3	4	21
R65	3	3	3	2	3	4	3	3	24	R65	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	R65	4	3	4	4	3	4	22
R66	4	4	3	4	4	3	3	3	28	R66	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35	R66	4	4	4	4	3	4	23
R67	3	3	3	3	3	3	3	3	24	R67	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	28	R67	4	3	4	4	3	4	22
R68	3	3	3	2	3	3	3	3	23	R68	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37	R68	4	4	4	4	4	4	24
R69	3	3	3	3	3	3	3	3	24	R69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	R69	4	4	4	4	4	4	24
R70	3	4	3	2	3	3	3	3	24	R70	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34	R70	4	4	4	4	4	4	24

R71	3	3	4	4	4	3	3	3	27	R71	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35	R71	4	4	4	4	4	4	24
R72	4	3	3	2	3	3	3	3	24	R72	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	29	R72	3	4	4	4	4	4	23
R73	4	3	3	2	3	3	3	3	24	R73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	R73	3	3	3	3	2	3	17
R74	3	3	2	2	3	2	3	3	21	R74	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	R74	3	3	3	3	3	3	18
R75	4	3	4	2	3	3	3	4	26	R75	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	37	R75	4	4	4	4	4	4	23
R76	3	3	3	2	3	3	3	3	23	R76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	R76	3	3	3	3	3	3	18
R77	4	3	4	3	4	3	4	3	28	R77	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	34	R77	3	3	3	3	3	3	18
R78	4	3	4	3	3	4	3	3	27	R78	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35	R78	3	4	3	4	4	3	21
R79	3	3	3	3	3	4	3	3	25	R79	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	33	R79	3	3	4	4	3	3	20
R80	3	3	3	3	3	3	4	4	26	R80	4	3	4	2	3	1	3	4	3	3	30	R80	4	4	4	4	4	3	23
R81	3	3	2	3	3	3	3	3	23	R81	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35	R81	3	4	4	4	4	3	22
R82	3	4	3	2	4	3	3	4	26	R82	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37	R82	4	4	3	3	4	3	21
R83	4	3	3	2	3	3	3	3	24	R83	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38	R83	4	3	3	4	3	3	20
R84	3	3	4	3	3	3	2	2	23	R84	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34	R84	4	3	3	3	3	3	19
R85	3	3	4	2	3	3	4	3	25	R85	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33	R85	3	3	3	3	3	3	18
R86	4	4	1	3	1	3	4	2	22	R86	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33	R86	4	4	4	4	3	3	22
R87	4	4	3	3	4	4	4	4	30	R87	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34	R87	4	4	4	4	3	3	22
R88	3	4	3	2	4	3	3	3	25	R88	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34	R88	4	4	4	3	4	3	22
R89	4	4	4	3	4	4	4	4	31	R89	2	2	4	4	3	1	3	3	3	4	29	R89	4	4	3	3	4	3	21

Lampiran 4 = Hasil SPSS Deskripsi Variabel X1,X2,Y

VARIABEL X1

Statistics

	X1. 1	X1. 2	X1.3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	Mean X1
N Valid	89	89	89	89	89	89	89	89	3,419944
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean	3,6067	3,4831	3,4944	3,0337	3,4270	3,4157	3,4607	3,4382	
Median	4,0000	3,0000	4,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	
Mode	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	
Std. Deviation	0,49124	0,50255	0,60535	0,76052	0,61952	0,51806	0,54473	0,54262	
Minimum	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	
Maximum	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
Sum	321,00	310,00	311,00	270,00	305,00	304,00	308,00	306,00	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	39,3	39,3	39,3
	Sangat Setuju	54	60,7	60,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	46	51,7	51,7	51,7
	Sangat Setuju	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	3,4
	Setuju	38	42,7	42,7	46,1
	Sangat Setuju	48	53,9	53,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang Setuju	21	23,6	23,6	24,7
	Setuju	41	46,1	46,1	70,8
	Sangat Setuju	26	29,2	29,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Kurang Setuju	3	3,4	3,4	4,5
	Setuju	42	47,2	47,2	51,7
	Sangat Setuju	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Setuju	50	56,2	56,2	57,3
	Sangat Setuju	38	42,7	42,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	44	49,4	49,4	51,7
	Sangat Setuju	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	46	51,7	51,7	53,9
	Sangat Setuju	41	46,1	46,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### VARIABEL X2

#### Statistics

	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	Mean X2
N Valid	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	3,306742
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mean	3,3146	3,3258	3,3933	3,3371	3,4045	2,9775	3,3483	3,4831	3,3820	3,1011	
Std. Error of Mean	0,06510	0,06143	0,06315	0,06578	0,05919	0,09177	0,05559	0,05327	0,06086	0,06974	
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
Std. Deviation	0,61414	0,57948	0,59578	0,62055	0,55839	0,86573	0,52443	0,50255	0,57417	0,65791	
Minimum	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	
Maximum	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
Sum	295,00	296,00	302,00	297,00	303,00	265,00	298,00	310,00	301,00	276,00	

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7,9	7,9	7,9
	Setuju	47	52,8	52,8	60,7
	Sangat Setuju	35	39,3	39,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5,6	5,6	5,6
	Setuju	50	56,2	56,2	61,8
	Sangat Setuju	34	38,2	38,2	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	5,6	5,6	5,6
	Setuju	44	49,4	49,4	55,1
	Sangat Setuju	40	44,9	44,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	7,9	7,9	7,9
	Setuju	45	50,6	50,6	58,4
	Sangat Setuju	37	41,6	41,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Setuju	47	52,8	52,8	56,2
	Sangat Setuju	39	43,8	43,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5,6	5,6	5,6
	Kurang Setuju	19	21,3	21,3	27,0
	Setuju	38	42,7	42,7	69,7
	Sangat Setuju	27	30,3	30,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	54	60,7	60,7	62,9
	Sangat Setuju	33	37,1	37,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	46	51,7	51,7	51,7
	Sangat Setuju	43	48,3	48,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4,5	4,5	4,5
	Setuju	47	52,8	52,8	57,3
	Sangat Setuju	38	42,7	42,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	16,9	16,9	16,9
	Setuju	50	56,2	56,2	73,0
	Sangat Setuju	24	27,0	27,0	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### VARIABEL Y

#### Statistics

	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Mean Y
N	Valid 89	89	89	89	89	89	3,483146
	Missing 0	0	0	0	0	0	
Mean	3,5056	3,4831	3,5281	3,5843	3,3258	3,4719	
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	3,0000	3,0000	
Mode	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	
Std. Deviation	0,56656	0,54590	0,54543	0,53955	0,63560	0,54543	
Minimum	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
Maximum	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
Sum	312,00	310,00	314,00	319,00	296,00	309,00	

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3,4	3,4	3,4
	Setuju	38	42,7	42,7	46,1
	Sangat Setuju	48	53,9	53,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	42	47,2	47,2	49,4
	Sangat Setuju	45	50,6	50,6	100,0

Total	89	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

### Y 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	38	42,7	42,7	44,9
	Sangat Setuju	49	55,1	55,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### Y 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	33	37,1	37,1	39,3
	Sangat Setuju	54	60,7	60,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### Y 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	9,0	9,0	9,0
	Setuju	44	49,4	49,4	58,4
	Sangat Setuju	37	41,6	41,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

### Y 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Setuju	43	48,3	48,3	50,6
	Sangat Setuju	44	49,4	49,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

## Lampiran 5 = Hasil Analisis Regression

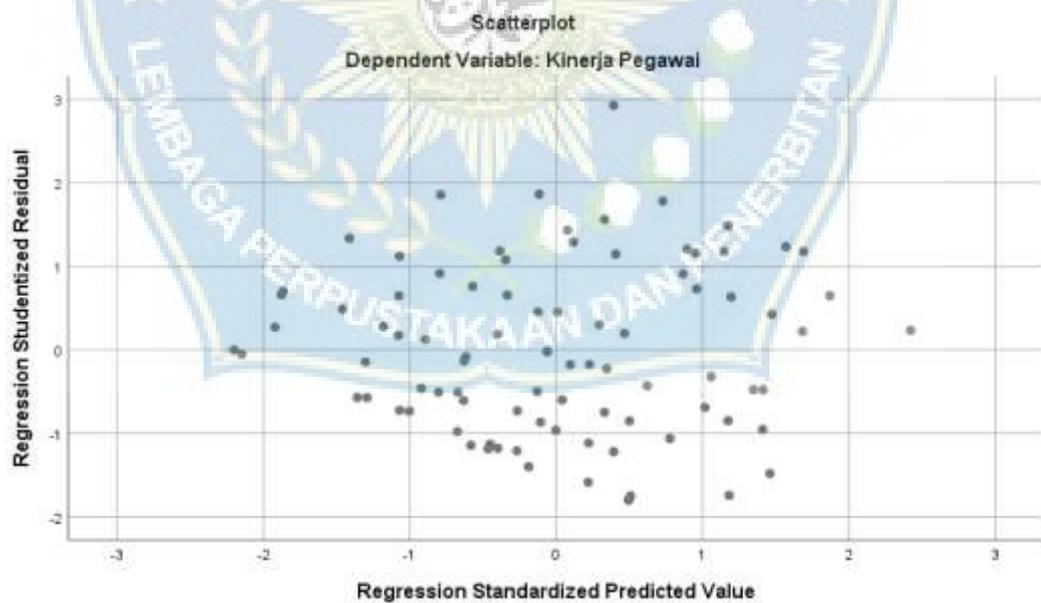
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,55604637
Most Extreme Differences	Absolute	0,128
	Positive	0,100
	Negative	-0,128
Test Statistic		0,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0,101
Point Probability		0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,048	3,445		-0,885	0,379		
	Hard Skill	0,460	0,091	0,438	5,083	0,000	0,996	1,004
	Pengembangan Karier	0,343	0,077	0,385	4,463	0,000	0,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,179	2	193,089	24,479	,000 <sup>b</sup>
	Residual	678,377	86	7,888		
	Total	1064,556	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Hard Skill

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,602 <sup>a</sup>	0,363	0,348	2,80858	0,363	24,479	2	86	0,000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 6 = Hasil Validitas dan Reliabilitas

Variabel X1

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,456**	,317**	,310**	,297**	,248	,345**	,355**	,624**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,003	0,005	0,019	0,001	0,001	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.2	Pearson Correlation	,456**	1	,214*	,284**	,461**	,398**	,423**	,465**	,694**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,044	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.3	Pearson Correlation	,317**	,214*	1	,383**	,461**	,352**	,266*	,371**	,669**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,044		0,000	0,000	0,001	0,012	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.4	Pearson Correlation	,310**	,284**	,383**	1	,307**	,252*	0,154	0,157	,602**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,007	0,000		0,003	0,017	0,149	0,143	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.5	Pearson Correlation	,297**	,461**	,461**	,307**	1	,255*	,252*	,451**	,686**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,000	0,000	0,003		0,016	0,017	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.6	Pearson Correlation	,248	,398**	,352**	,252*	,255*	1	,320**	,396**	,607**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,000	0,001	0,017	0,016		0,002	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.7	Pearson Correlation	,345**	,423**	,266*	0,154	,252*	,320**	1	,424**	,596**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,012	0,149	0,017	0,002		0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X1.8	Pearson Correlation	,355**	,465**	,371**	0,157	,451**	,396**	,424**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,143	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	,624**	,694**	,669**	,602**	,686**	,607**	,596**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,315**	,372**	-0,013	,354**	,334**	,291**	,349**	,300**	,258**	,603**
	Sig. (2-tailed)		0,003	0,000	0,903	0,001	0,001	0,006	0,001	0,004	0,015	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.2	Pearson Correlation	,315**	1	,283**	0,070	,361**	,287**	,221**	,234**	,339**	0,151	,546**
	Sig. (2-tailed)	0,003		0,007	0,513	0,001	0,006	0,038	0,028	0,001	0,158	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.3	Pearson Correlation	,372**	,283**	1	,221**	,370**	0,061	,429**	,383**	,320**	,303**	,608**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007		0,037	0,000	0,568	0,000	0,000	0,002	0,004	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.4	Pearson Correlation	-0,013	0,070	,221**	1	0,160	0,162	0,124	,237**	0,177	0,166	,392**
	Sig. (2-tailed)	0,903	0,513	0,037		0,135	0,129	0,247	0,025	0,098	0,120	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.5	Pearson Correlation	,354**	,361**	,370**	0,160	1	,325**	,251**	,227**	,399**	,351**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0,000	0,135		0,002	0,018	0,032	0,000	0,001	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.6	Pearson Correlation	,334**	,287**	0,061	0,162	,325**	1	,268**	0,130	,315**	,443**	,621**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,006	0,568	0,129	0,002		0,011	0,226	0,003	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.7	Pearson Correlation	,291**	,221**	,429**	0,124	,251**	,268**	1	,346**	,459**	,292**	,602**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,038	0,000	0,247	0,018	0,011		0,001	0,000	0,005	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.8	Pearson Correlation	,349**	,234**	,383**	,237**	,227**	0,130	,346**	1	,219**	,229**	,535**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,028	0,000	0,025	0,032	0,226	0,001		0,039	0,031	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.9	Pearson Correlation	,300**	,339**	,320**	0,177	,399**	,315**	,459**	,219**	1	,558**	,686**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,001	0,002	0,098	0,000	0,003	0,000	0,039		0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
X2.10	Pearson Correlation	,258**	0,151	,303**	0,166	,351**	,443**	,292**	,229**	,558**	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,158	0,004	0,120	0,001	0,000	0,005	0,031	0,000		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	,603**	,546**	,608**	,392**	,637**	,621**	,602**	,535**	,686**	,655**	1

Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

## Variabel Y

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	,597**	,450**	,398**	,579**	,469**	,773**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y2	Pearson Correlation	,597**	1	,507**	,420**	,524**	,447**	,768**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y3	Pearson Correlation	,450**	,507**	1	,600**	,416**	,528**	,763**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y4	Pearson Correlation	,398**	,420**	,600**	1	,466**	,481**	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y5	Pearson Correlation	,579**	,524**	,416**	,466**	1	,436**	,768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Y6	Pearson Correlation	,469**	,447**	,528**	,481**	,436**	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	89	89	89	89	89	89	89
Total	Pearson Correlation	,773**	,768**	,763**	,735**	,768**	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	89	89	89	89	89	89	89

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

Reliabilitas Variabel X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,791	8

Reliabilitas Variabel X2

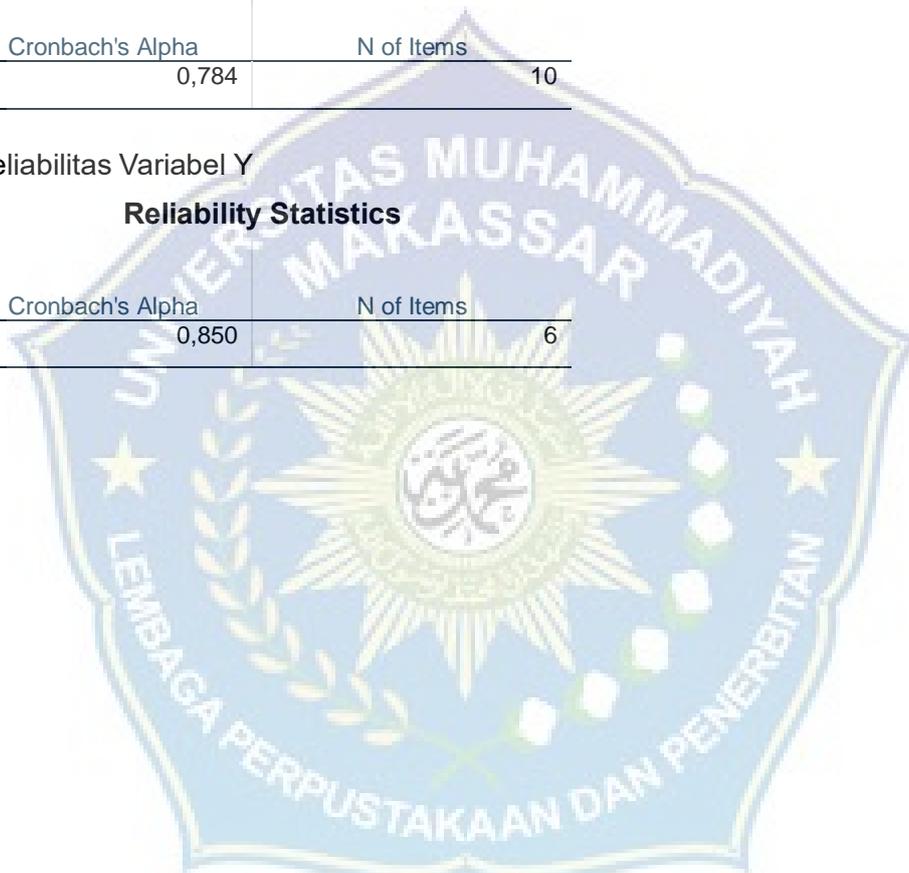
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,784	10

Reliabilitas Variabel Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,850	6



r Tabel

Tabel R untuk (df=1-89)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189

<b>36</b>	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
<b>37</b>	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
<b>38</b>	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
<b>39</b>	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
<b>40</b>	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
<b>41</b>	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
<b>42</b>	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
<b>43</b>	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
<b>44</b>	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
<b>45</b>	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
<b>46</b>	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
<b>47</b>	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
<b>48</b>	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
<b>49</b>	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
<b>50</b>	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
<b>51</b>	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
<b>52</b>	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
<b>53</b>	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
<b>54</b>	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
<b>55</b>	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
<b>56</b>	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
<b>57</b>	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
<b>58</b>	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
<b>59</b>	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
<b>60</b>	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
<b>61</b>	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
<b>62</b>	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
<b>63</b>	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
<b>64</b>	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
<b>65</b>	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
<b>66</b>	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
<b>67</b>	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
<b>68</b>	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
<b>69</b>	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
<b>70</b>	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
<b>71</b>	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
<b>72</b>	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
<b>73</b>	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
<b>74</b>	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
<b>75</b>	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
<b>76</b>	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
<b>77</b>	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633

78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393

t Tabel

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845

21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674

53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644

85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641



**Lampiran 7: Dokumentasi**







**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	Risfayanti Rustam			
<b>NIM</b>	105721102120			
<b>PROGRAM STUDI</b>	Manajemen			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Zalkha Soraya, S.E., M.M			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	05-03-2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	05-03-2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	05-03-2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	05-03-2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	05-03-2024	Terdapat hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	05-03-2024	Terdapat hasil uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	05-03-2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	05-03-2024	Terdapat hasil interpretasi data	
9	Dokumentasi	05-03-2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra B. 8 | e-mail: pvd.feb@unimuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI  
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Risfayanti Rustam			
NIM	105721102120			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Hard Skill dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Moh. Aris Pasigai, S.E, MM			
NAMA PEMBIMBING 2	Zalkha Soraya, S.E, MM			
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E, MM			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	24 April 2024	1. Penulisan *terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, open word->review->show markup	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972, 881593, Fax (0411) 865588

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 : Risfayanti Rustam

Nim : 105721102120

Program Studi: Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	6 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

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

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 26 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



S. Hum, M.I.P.  
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Risfayanti Rustam 105721102120

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

sryalam.blogspot.com  
Internet Source

2%

2

id.123dot.com  
Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



## BAB II Risfayanti Rustam 105721102120

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

4%

2

eprints.untirta.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



# BAB III Risfayanti Rustam 105721102120

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universitas Islam Indonesia<br>Student Paper                                 | 2% |
| 2 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan<br>Tinggi Indonesia Jawa Timur<br>Student Paper | 2% |
| 3 | digilibadmi.unismuh.ac.id<br>Internet Source  | 2% |
| 4 | jornaluniv45sby.ac.id<br>Internet Source  | 2% |
| 5 | Submitted to IAIN Purwokerto<br>Student Paper   | 2% |

Exclude quotes

On

Exclude matches

> 2%

Exclude bibliography

On



# BAB IV Risfayanti Rustam 105721102120

## ORIGINALITY REPORT

<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<a href="http://dpp.makassar.go.id">dpp.makassar.go.id</a> Internet Source	<b>2%</b>



Exclude quotes  Exclude matches   
Exclude bibliography

BAB V Risfayanti Rustam 105721102120

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

qjurnal.my.id  
Internet Source

4%



Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  On



Lampiran 8 : Surat Keterangan Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)065588 Makassar 90221 e-mail dp3m@uimuh.ac.id

Nomor : 3061/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

17 Jumadil Awal 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

30 Nopember 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 124/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 19 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : RISFAYANTI RUSTAM

No. Stambuk : 10572 1102 120

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH HARD SKILL DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENCAPAIAN PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd  
NBM 1127761

## Surat Keterangan Penelitian



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Teip. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulseprov.go.id> Email : [ptsp@sulseprov.go.id](mailto:ptsp@sulseprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : 31886/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
Lampiran : - Walikota Makassar  
Perihal : Izin penelitian

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3061/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 30 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : RISFAYANTI RUSTAM  
Nomor Pokok : 105721102120  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Sit Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH HARD SKILL DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 19 Desember 2023

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Peringgal*.

## Surat Keterangan Penelitian



**PEMERINTAH KOTA MAKASSAR**  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171  
Website: [dpmpstp.makassarkota.go.id](http://dpmpstp.makassarkota.go.id)



### **SURAT KETERANGAN PENELITIAN** Nomor: 070/942/SKP/SB/DPMPTSP/12/2023

#### **DASAR:**

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 070/942/SKP/SB/DPMPTSP/12/2023, Tanggal 19 Desember 2023
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 943/SKP/SB/BKBP/12/2023

#### **Dengan Ini Menegaskan Bahwa :**

Nama	: RISFAYANTI RUSTAM
NIM / Jurusan	: 105721102120 / Manajemen
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir,-
Waktu Penelitian	: 21 Desember 2023 - 21 Februari 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: "PENGARUH HARD SKILL DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR "

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email [bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com](mailto:bidangpoldagrikesbangpolmks@gmail.com).
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2023-12-28 10:41:41



Ditandatangani secara elektronik oleh  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KOTA MAKASSAR**

**A. ZULKIFLY, S.STP., M.Si.**

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-

## Surat Keterangan Penelitian



### PEMERINTAH KOTA MAKASSAR **DINAS PERHUBUNGAN**

Jalan Malengkeri No. 18, Mangasa, Tamalate, Kota Makassar 92221  
☎ (0411) 884616, Email: [dishubmksinfo@gmail.com](mailto:dishubmksinfo@gmail.com)



#### **SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070/280/DISHUB/II/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Makassar :

Nama : **MUHAMMAD IRLAN RUSLAN, S.STP., M.Si**  
NIP : 19890107 201010 1 002  
Pangkat/Gol : Penata Tk. I / III/d  
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Menunjuk Surat dari DPMPTSP , Nomor 070/942 /SKP/SB/DPMPTSP/12/2023 Tanggal 28 Desember 2023 Perihal Permohonan Meneliti, maka dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **RISFAYANTI RUSTAM**  
Nim : 105721102120  
Jurusan : Manajemen  
Waktu Penelitian : 21 Desember 2023 – 21 Februari 2024  
Pekerjaan : Mahasiswa (S1)  
Judul : **"Pengaruh Hard Skill Dan Pengembangan Karier Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar"**

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di Dinas Perhubungan Kota Makassar .

Demikian surat keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 21 Februari 2024  
KASUBAG. UMUM & KEPEGAWAIAN,

  
**MUHAMMAD IRLAN RUSLAN, S.STP., M.Si**  
Pangkat : Penata Tk. I (III/d)  
NIP : 19890107 201010 1 002

#### **Tembusan :**

1. Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
2. Pertinggal,

## BIOGRAFI PENULIS



Risfayanti Rustam panggilan Risfa lahir di Sungguminasa pada tanggal 19 Juni 2001 dari pasangan suami istri. Bapak Rustam R dan Ibu Aminah M. Peneliti ini merupakan anak terakhir dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN Je'netallasa Kec. Pallangga, Kab. Gowa,

Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Je'netallasa lulus tahun 2014, SMP Askari Pallangga lulus tahun 2017, SMA Madrasah Aliyah Syekh Yusuf lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.