

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**ST AISYA
105721100720**

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

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**ST AISYA
105721100720**

***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

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orang tua saya dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan kasih sayang serta senantiasa mendoakan keberhasilan di setiap langkahku.

PESAN DAN KESAN

Kampus tercinta dan perkuliahannya akan selalu menjadi bagian dari kenangan terindah dalam hidup saya. Terima kasih atas semua ilmu dan pengalaman yang telah diberikan. Saya akan selalu bangga menjadi bagian dari almamater tercinta.


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

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa	St Aisyah
NIM	105721100720
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Makassar

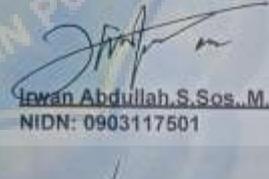
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhammad Yusuf S. Sos. M.M
NIDN: 0003106713

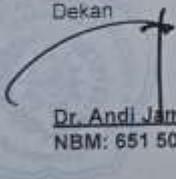

Iwan Abdullah S. Sos. M.M
NIDN: 0903117501

Menyetujui,

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi


Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE, 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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Si Aisyah Nini : 105721100720, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0006/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 06 Zulkaidah, 1445 H/15 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Zulkaidah 1445 H
15 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|--|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Arbo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | |
| 2. Ketua | : Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, SE, M. ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | |
| 4. Penguji | : 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M
2. Asri Jaya SE, M.M
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos, M.M
4. Aulia, S.IP., M.Si | |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. Andi Jam'an, SE, 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

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: St Aisya
Stambuk	: 105721100720
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengembangan Karr Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa

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

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

Makassar, 15 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

METERAN TEMPEK
TOTALX142859471 St Aisya
NIM: 105721100720

Diketahui Oleh:

Dekan,

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
NBM : 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama Mahasiswa : St Aisya
No. Stambuk/NIM : 105721100720
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

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

Pengaruh Pengembangan Kartu Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, 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, 15 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Nama: St Aisya
Nim: 105721100720**

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah 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 Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Gowa.

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 terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Kaharuddin dan Ibu Kamasia yang senantiasa memberi semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus. dan juga untuk adik – adikku serta sahabatku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan serta dukungan baik materi maupun moral, dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. begitu pula penghargaan

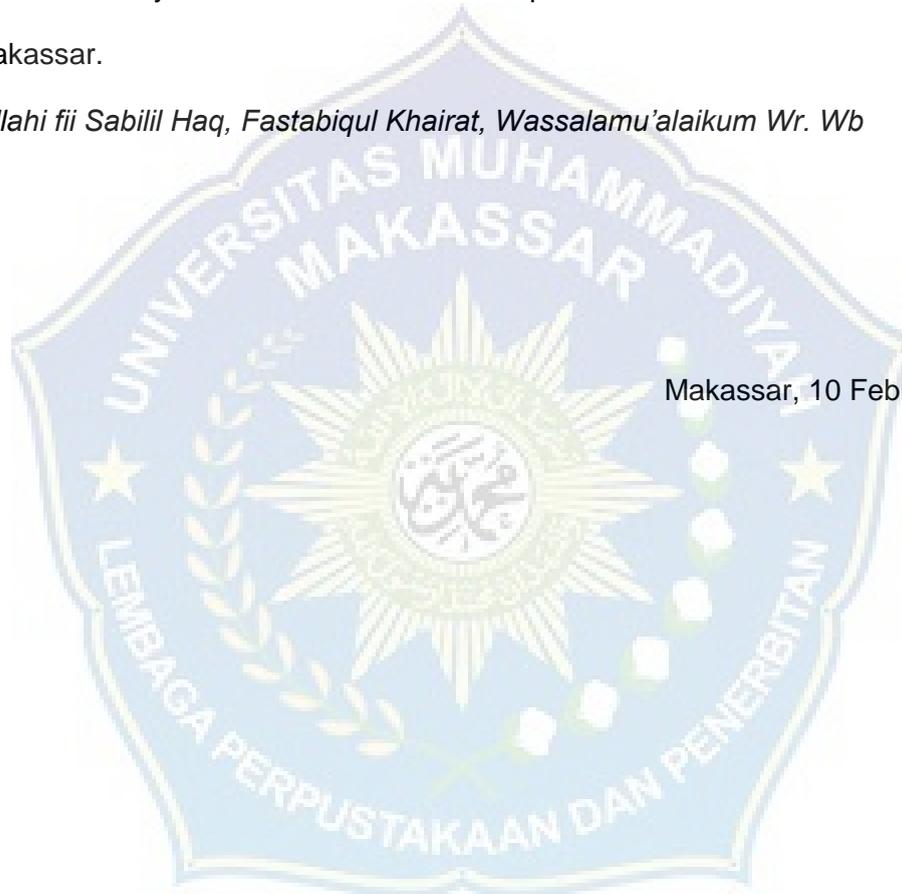
yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE.,M.M selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bsinis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos M.M Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos 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 tdak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulis Skripsi ini.

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

Muda - mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya Almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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



Makassar, 10 Februari 2024

St Aisyah

ABSTRAK

ST AISYA 2024. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Muhammad Yusuf, Irwan Abdullah.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Sampel ini diambil dari Kementerian Agama Kabupaten Gowa, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kabupaten Gowa yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

ST AISYA 2024. The Influence of Career Development on the Performance of Employees of the Ministry of Religion, Gowa Regency, thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Muhammad Yusuf, Irwan Abdullah.

This research is a type of quantitative research with the aim of determining the influence of career development on the performance of employees of the Ministry of Religion, Gowa Regency. The type of research used is quantitative analysis by collecting observation data and questionnaires with 64 respondents using validation and reliability test data collection techniques, classical assumption tests and simple regression analysis. Based on the t-test results, career development shows a sig value smaller than the significance level ($0.005 < 0.05$), or the t-count value is greater than the t-table ($2.915 > 1.671$) meaning that career development has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of research conducted at the data collection, data management and data analysis stages of the influence of career development on the performance of Gowa Regency Ministry of Religion employees, it can be concluded that career development has a positive and significant effect on the performance of Gowa Regency Ministry of Religion employees.

Keywords: Karit Development, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7

A. Tinjauan Teori	7
B. Penelitian terdahulu.....	18
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	26
C. Jenis Dan Sumber Data	26
D. Populasi dan sampel.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Definisi Operasional Variabel.....	29
G. Metode Analisis Data	30
H. Uji Hipotesis	32
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	34
A. Gambaran umum Objek Penelitian	34
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	43
C. Analisis Data	48
D. Uji Hipotesis	54
E. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pikir	22
Gambar 2.2 Struktur organisasi	36
Gambar 2.3 Uji normalitas	51
Gambar 2.4 Uji heroskedastisitas	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 penelitian terdahulu	16
Tabel 2.1 Skala Likert	27
Tabel 3.1 Definisi Operasioal Variabel	27
Tabel 4.1 Usia responden	42
Tabel 4.2Jenis kelamin responden	43
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir responden.....	44
Tabel 4.4 Lama kerja	45
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pengembangan karir	46
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai	47
Tabel 4.7 Hasil pengujian validitas pengembangan karir	48
Tabel 4.8 Hasil pengujian validitas kinerja pegawai	49
Tabel 4.9 Hasil uji reabilitas	50
Tabel 4.10 Analisis regresi sederhana	52
Tabel 4.11 Hasil uji t	55
Tabel 4.12 Hasil analisis koefisien determinasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 kuesioner penelitian	64
Lampiran 2 Nilai kuesioner variabel pengembangan karir (X)	65
Lampiran 3 Nilai kuesioner kinerja pegawai (Y)	70
Lampiran 4 Nilai data statistik variabel pengembangan karir (X)	73
Lampiran 5 hasil olah data	76
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	79
Lampiran 7 Surat Penelitian.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan tanpa batas. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan disegala bidang. Manajemen sumber daya manusia adalah gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengerorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi/perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Maka dari itu organisasi/perusahaan dituntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam sebuah perubahan, perubahan itu dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang

terjadi. Otomatis perubahan dalam struktu organisasi dapat juga memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Corline dan Susan menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir.

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

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Pengembangan karir adalah aktivitas personalia yang memudahkan pegawai merencanakan dan mengembangkan karir meeka dimasa yang akan datang secara optimal (Mangkunegara, 2004). Pengembangan karir akan menghasilkan keuntungan kepada individu dan organisasi, dengan adanya pengembangan karir organisasi akan menaikkan produktivitas dan peluang promosi.

Dalam Islam pengembangan karir juga dianjurkan sebagaimana disebutkan dalam Al – Qur'an Surah (Al An'am : 132).

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Ayat tersebut diatas menggambarkan tentang betapa pentingnya manusia untuk mengembangkan potensi yang telah dimiliki, baik mendalami hal baru yang ada pada dirinya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan melalui kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif memunculkan ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap pegawai terhadap pekerjaan, kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu secara efektif.

Dalam Al – Qur'an membahas tentang kinerja pegawai yang baik seperti yang dijelaskan dalam surah At – Taubah Ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Surah At – taubah ayat 105 menjelaskan tentang bekerja, kunci jawaban kebahagiaan adalah bekerja untuk dunia dan akhirat, untuk diri sendiri dan untuk bangsa. Allah SWT selalu melihat pekerjaan yang dilakukan manusia, baik perbuatan itu dilakukan secara rahasia ataupun terang terangan. Allah SWT juga mengetahui niat dan tujuan dari suatu pekerjaan bukan hanya itu, perbuatan yang dilakukan juga akan diketahui oleh Rasul-Nya dan seluruh kaum muslimin. pekerjaan yang dilakukan seseorang akan diketahui keikhlasannya pada hari kiamat semua itu akan diketahui semua perbuatan dan akan diberi balasan.

Kinerja pegawai adalah masalah yang penting untuk diperhatikan, sebab seiring berjalannya zaman kinerja pegawai nanti akan memberi pengaruh pada kualitas dan kuantitas perusahaan. penting bagi perusahaan untuk memiliki pegawai yang berkualitas untuk membantu mencapai tujuan perusahaan serta menghasilkan kinerja yang baik.

Kementerian Agama Kabupaten Gowa adalah salah satu kantor Kementerian Agama yang berada di bawah naungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan. Salah satu tugas pokoknya adalah melakukan pembinaan dan pelayanan di bidang agama dan keagamaan di Kabupaten Gowa, sekaligus berfungsi melakukan dan menjabarkan kebijakan menteri Agama RI di Kabupaten Gowa.

Sebagai organisasi pemerintah, maka pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dituntut agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Terkait dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka menjadi suatu keharusan bahwa setiap pemimpin mengambil peran untuk menjadikan bawahannya berprestasi.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan secara langsung oleh penulis pengembangan karir yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Gowa adalah Diklat. Diklat yang dilakukan terbagi menjadi dua yaitu: (1) Diklat eksternal dilaksanakan oleh kantor wilayah dan diikuti oleh beberapa pegawai (2) Diklat internal dilaksanakan oleh organisasi itu sendiri, biasanya dilaksanakan ditempat kerja itu sendiri dan diikuti oleh seluruh pegawai secara bertahap. selanjutnya jika pegawai semakin meningkat dan berprestasi setelah mengikuti diklat maka pegawai berhak mendapat promosi sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Hasil observasi lainnya melihat aktivitas pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kementerian Agama Belum Maksimal. dalam hal ini ditemukan beberapa pegawai yang belum memahami paham akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga semua itu akan berdampak terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. selain itu ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) seperti ditemukannya beberapa pegawai yang datang terlambat, tidur disaat jam kerja. apabila hal tersebut dibiarkan maka dalam menciptakan aparatur yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi Kementerian Agama Kabupaten Gowa tidak bakal sesuai dengan yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama kabupaen Gowa”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Sebagai bahan bagi organisasi untuk mengetahui apakah pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam pelaksanaan pengembangan lembaga.

2. Bagi Pegawai

Sebagai bahan untuk mengetahui tentang tujuan diadakan program pengembangan individu dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pegawai.

3. Bagi Mahasiswa

Dengan diadakannya penelitian ini bisa dijadikan bahan informasi dan referensi yang ingin melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

Menurut Stoner, 2006 (Gandung & Suwanto, (2021) manajemen adalah proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pemantauan (pengawasan) upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut pendapat Fallet, 2022 (Parwati et al., 2021) memandang manajemen sebagai suatu seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja di maksud membantu tujuan organisasi, individu, masyarakat (Satter et al., 2021). Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan atau kenaikan jabatan

yang didasarkan pada prestasi masa kerja dan kesempatan. pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan jabatan dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Secara harfiah pengembangan karir memfokuskan seseorang untuk membuat dan mengambil keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai target dan tujuan karir. pengembangan karir berfokus pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan kerja.

Menurut model pengembangan karir dari Simamora (1997) memperlihatkan bagaimana pegawai manajer dan organisasi memberikan kontribusi kepada perencanaan karir yang efektif, memastikan karir memenuhi kemampuan dan minat pegawai.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi perusahaan (Nawawi, 2005).

Terdapat enam tujuan pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan Menurut Mangkunegara (2013):

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi biaya kepegawaian
6. Mengurangi keusangan profesi dan manajeria

c. Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis – jenis pengembangan karir adalah:

1. Bersifat sementara, [seseorang pegawai dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi.
2. Bersifat tetap, seorang pegawai ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat yang di promosikan.
3. Bersifat kering, seorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat dan wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji.

d. Metode Pengembangan Karir

Bentuk – bentuk metode pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. bagaimana organisasi menentukan jalur bagi pegawai tergantung kepada kebutuhan dan situasi organisasi tersebut. umumnya bentuk-bentuk pengembangan karir terbagi menjadi empat yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan usaha meningkatkan kemampuan kerja yang

dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual moral pegawai. sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan teknik pelaksanaan.

2. Mutasi

Mutasi atau dikenal mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi, jabatan atau pekerjaan tempat kerja seorang tenaga kerja yang dilakukan baik secara verbal maupun horizontal. mutasi secara horizontal mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan pada posisi, jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang biasanya diikuti dengan perubahan dari wewenang dan bertanggung jawab, status, kekuasaan, dan pendapat baik ke yang lebih tinggi maupun yang lebih rendah.

3. Promosi

adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatkannya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.

4. Rotasi

pegawai di pindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain tanpa berubahnya jenjang kepangkatan atau jabatan yang bersangkutan. artinya dalam rotasi pekerjaan tetap sejenis dengan apa yang dikerjakannya selama ini. namun meskipun sifat pekerjaannya tidak berubah tentunya akan ada perbedaan

tuntunan pekerjaan yang baru itu, misalnya dalam bentuk keterampilan dan kemampuan kerja. rotasi bermanfaat bagi pegawai karena menghilangkan sifat bosan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya, juga bermanfaat bagi organisasi sebab pegawai menjadi komponen beberapa pekerjaan dibandingkan hanya satu pekerjaan yang diketahuinya.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2018), menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan adalah:

1. Perencanaan karir

Pegawai harus dapat merencanakan karirnya dimasa yang akan datang.

2. Pengembangan karir individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir pegawai.

3. Pengembangan karir yang didukung oleh SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer serta departemen SDM.

4. Peran umpan balik

Umpan balik dalam usaha mempunyai sasaran yaitu, untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang apabila memenuhi syarat.

f. Contoh-Contoh Pengembangan Karir

1. Adapun contoh pengembangan karir melalui diklat
 - a. Memberi pelatihan (di dalam atau di luar negeri)
 - b. Memberi pelatihan sambil bekerja
2. Contoh pengembangan karir melalui Nondiklat:
 - a. Memberi penghargaan pada pegawai
 - b. Mempromosikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi
 - c. Merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan yang semula.

g. Peran organisasi dalam pengembangan karir

Peranan organisasi dalam upaya pengembangan karir dapat dibagi dalam tiga bagian, yaitu :

a. Pendidikan dan Pelatihan Karir

Dalam kondisi seperti ini, Departemen sumber daya manusia seyogianya dapat meningkatkan kesadaran para pegawainya dengan menjelaskan rencana pengembangan karir yang dimiliki organisasi dan mempersiapkan mereka melalui berbagai lokarya, workshop, seminar dan pelatihan.

Adapun tujuan pegawai diikutsertakan dalam berbagai program tersebut adalah :

1. Membantu para pegawai untuk memahami bagaimana pengembangan karir akan memberikan manfaat ganda kedepan, yakni untuk pegawai itu sendiri dalam meningkatkan

karir, maupun untuk kepentingan organisasi.

2. Organisasi akan memfasilitasi kebutuhan pegawai dengan pendekatan perencanaan karir pegawai yang telah dipersiapkan pegawai. Perencanaan tersebut akan menjadi sia-sia jika pegawai tidak berupaya mengikuti rencana tersebut dan berjuang untuk memperolehnya.
3. Menyediakan pekerjaan yang realistis dan informasi karir untuk pembuatan rencana karir mereka.

b. Informasi Perencanaan Karir

Departemen sumber daya manusia seyogianya menyediakan informasi karir yang di butuhkan sebagai bagian dari suatu sistem informasi SDM. Apabila dalam bagian yang berbeda dibutuhkan kompetensi yang serupa para pegawai dapat membentuk kelompok untuk membahas kasus kasu yang di hadapi. Peta karir dalam kelompok pekerjaan membuntuhkan tambahan keterampilan yang dapat diperoleh pegawai baik resmi melalui organisasi maupun inisiatif pegawai itu sendiri. Untuk itulah, organisasi perlu mensosialisasikan dan memfasilitasinya sehingga peta karir tersebut dapat ditekuni dengan baik. Masalah terjadi dalam kelompok pekerjaan jika menghindari berbagai pekerjaan yang kurang diminati, atau kemungkinan pegawai sudah sudah tidak berminat sama sekali untuk memperbaiki kariernya .Untuk itulah, peran Departemen SDM perlu ditingkatkan untuk menolong dan memotivasi pegawai sehingga melakukan jenjang pekerjaan sesuai dengan peta karier .Contohnya, informasi uraian jabatan, persyaratan jabatan, dan standar kerja

c. bimbingan Karir

Dapartemen SDM mempersiapkan unit bimbingan karir dalam beberapa organisasi disebut Bimbingan Konseling. Konseling karir adalah seseorang yang mampu dan bersedia mendengarkan masalah karir yang dihadapi pegawai dan memberikan arahan dan berbagai informasi yang dapat membantu pegawai tersebut menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Selain itu, konseling juga dapat menggali dan mengembangkan potensi, serta minat yang dimiliki oleh pegawai melalui berbagai tes sehingga pegawai dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki, serta mempersiapkan pegawai tersebut untuk memenuhi persyaratan karir.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2007), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Rivai (2008,) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam perusahaan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Yuwalliatin dan Sitty (2006), mengatakan bahwa kinerja

diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi tergabung dalam uraian kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai seseorang harus dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan yang sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

Hadari (2013), untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa kriteria kinerja yaitu:

1. Kualitas merupakan tingkatan dimana proses hasil kerja penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kualitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut

diselesaikan atau suatu hasil produksi yang dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya merupakan tingkatan dimana sumberdaya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya manusia yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan dimana seseorang pegawai yang mampu untuk mengembangkan perasaan menghargai orang lain, niat baik dan kerja sama antara pegawai satu dengan yang lain dan juga padabawahan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan pegawai terhadap organisasinya.

Menurut Bernandin dan Russell (Wahyuni 2020) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

1. Kualitas Kerja

Yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada tepat waktu dan akurat

2. Kuantitas Kerja

Yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3. Pengetahuan

Yaitu kemampuan pegawai memahami tugas yang berkaitan dengan pekerjaan serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4. Kerja sama

Yaitu pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja, pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

c. Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Apa bila kita membicarakan kinerja, tentunya perlu diketahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Karena kinerja merupakan bagian penting yang mampu mempengaruhi hasil dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Nawawi (2006) kinerja terdiri dari tiga faktor yaitu, minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, berhubungan dengan faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Soesilo Nogi (2005) bahwa kinerja dipengaruhi oleh lima faktor yaitu:

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjelaskan aktivitas organisasi.

2. Kebijakan pengelolaan berupa visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkarya secara optimal..

d. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja pegawai Menurut Wibowo (2011) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. kesesuaian upaya pencapaian individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel kuantitatif	Alat Analisis Data	Hasil penelitian
Akhmad Jafar (2020)	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas BKPSDM Kabupaten Gowa	Pelatihan, pengembangan karir, kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pada dinas BKPSDM Kabupaten Gowa.
Ni komang sisi sania, Natalia I gusti salit ketut netra (2020)	Pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja	Kinerja karyawan, motivasi kerja, pengembangan karir	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasikerja berpengaruh signifikan antara pengembangan

				karir terhadap kinerja karyawan.
Adam Shofwan (2021)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian dan pengembangan daerah provinsi sumatera selatan	Pengembangan karir, kinerja pegawai	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Ari Herman (2022)	Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kota bau – bau provinsi sulawesi selatan	Kompesasi, kompetensi dan pengembangan karir	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompesasi, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
Deli Sartika (2022)	Pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan dikota solok	Pengembangan karir, penempatan kerja, kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial peembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Ai elis karlinda (2022)	Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PDAM kota padang	Pendidikan, peltihan, pengembangan karir, kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Yasoza nolo gaho	Pengaruh pengembangan karirdan	Pengembangan karir, motivasi, kinerja pegawai	Analisis regresi linear	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh

(2023)	motivasi terhadap kinerja pegawai		berganda	positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
Nurani magfirah, Welson yappi, Rompas nowa novita, plangiten (2023)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan daerah provinsi sulawesi utara	Pengembangan karir, kinerja pegawai	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
Nora yolinda, Doni marlius (2023)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Gowa	Pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Gowa.
Desy safitri susasih (2023)	Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten deli serdang	Motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten deli serdang.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat sebagai berikut:

1. Akhmad Jafar (2023) meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kabupaten Gowa. dengan menggunakan variabel Pelatihan, Pengembangan karir dan Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data

regresi linear berganda. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.

2. Nikomang, Sisi Sania Natalia, I Gusti Salit, Ketut Netra (2020) meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. dengan menggunakan variabel Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data regresi linear berganda. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.
3. Adam Shofwan (2021) meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Utara. dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data regresi sederhana. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.
4. Ari Herman (2022) meneliti dengan judul Pengaruh Kompetensi Kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai pada

Dinas Kesehatan Kota Bau-bau Provinsi Sulawesi Selatan, dengan menggunakan variabel Kompetensi Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data linear berganda. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.

5. Delfi Sartika (2022) meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerja Umum Dikota Solok, dengan menggunakan variabel Pengembangan karir Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data regresi Linear berganda. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.
6. Ai Elis Karlinda (2022) meneliti dengan judul Pengaruh Pendidikan Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Padang, dengan menggunakan variabel Pendidikan Pelatihan Pengembangan Karir Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan metode kuantitatif.

7. Nurani Magfirah, W Elson Yappi Rompas, Nowa Novita Plangiten (2023) meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data regresi sederhana. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.
8. Nora Yolinda, Doni Marlius (2023) meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Solok Selatan, dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir Motivasi dan Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data regresi linear berganda. Sedangkan Penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa . dengan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.
9. Desy Safitri Susasih (2023) meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Deli Serdang, dengan menggunakan variabel Motivasi Kerja Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sedangkan penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan variabel pengembangan karir dan kinerja

pegawai dengan metode kuantitatif.

10. Yazozza Nolo Gaho (2023) meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir Motivasi Kinerja Pegawai, peneliti dalam penelitiannya menggunakan alat analisis data regresi linear berganda. Sedangkan Penelitian ini disusun atau ditulis dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa dengan menggunakan variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif.

C. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir merupakan model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Kerangka Pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya adapun hipotesis penelitian adalah:

H1: Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan judul penelitian, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka dan analisisnya menggunakan statistik, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa, Jl H. Agussalim No. 3 Bonto-bontoa, Kec. Somba Opu Kabupaten Gowa Sulsel 92114. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2023 – Februari 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana informasi yang akan diperoleh berupa angka, angka dari

rekapitulasi, kusioner atau angket yang dianalisi dalam analisis data (Sugiyono, 2016).

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah fakta atau deskripsi yang peneliti kumpulkan diolah lebih lanjut sehingga menghasilkan informasi yang berguna bagi penelitian. Data primer dari penelitian ini adalah jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan.

b. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data-data yang diperoleh dari dokumen- dokumen serta arsip-arsip yang ada dalam Instansi tersebut. Dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah tempat penelitian atau wilayah generalisasi yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. dalam penelitian ini yang dimaksud adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kementrian Agama Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 64 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin

mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan akan populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representativ (mewakili).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 64 pegawai, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (Sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan Langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian, Adapun instrumen yang akan digunakan sebagai berikut:

1. Angket / Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan dalam hal tersebut dikarenakan sifatnya sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi responden terkait penelitian. Jawaban setiap item instrumen pada skala *likert* digunakan gradasinya dari sangat positif sampai negatif.

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah sebuah proses penggalan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian sehingga peneliti mendapatkan kondisi objek secara langsung dan jelas.

3. Dokumentasi

Merupakan salah satu teknik pencarian data yang terkait dengan variabel penelitian. dokumentasi dapat bersumber dari catatan, buku, majalah, dan lain sebagainya. kegiatan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian berupa profil, visi dan misi Kementerian Agama Kabupaten Gowa.

Tabel 2.1 Skala Likert

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

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel
1	Pengembangan Karir (X)	Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan jabatan dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan

		dan pelatihan.
2	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepadanya se4suai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yang dimana data ini diolah dan dianalisis untuk hal-hal sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahidan suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi sedangkan istrumen yang kuarang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006: 168). Uji validasi digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validasi menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengonfimasikan sebuah faktor atau konstruk. berikut ini adalah kriteria pengujian validitas.

- a. Jika r hitung $>$ tabel (pada tarif sig. 0,05) maka instrumen diyantakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf sig 0,05) mka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dengan cara *One Shot* atau sekali pengukuran saja. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel di katakan valid jika Cronbach's Alpha $> 0,6$, Ghozali (2005).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data di lakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliadi dan Irfan (2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal-nya dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2015).

b. Uji heteroskedastisitas

Menurut (Rochmat, 2017), Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dari dala model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Melihat hasil heteroskedastisitas dapat melalui scatterplot dengan titik yang menyebar secara acak tanpa pola tertentu

4. Regresi Linear Sederhana

Regresi merupakan salah satu desain penelitian yang memungkinkan dianalisis dalam regresi bervariasi tergantung pada tujuan penelitian masing – masing. jika hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel X dan Y maka teknik analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana. regresi sederhana merupakan regresi yang hanya melibatkan dua variabel. rumus persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Variabel tidak bebas

X: Variabel bebas

a: Nilai intercepi konstan atau harga Y bila X = 0

b: Koefisien regresi yaitu angka peningkatan atau penurunan

H. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0, 005. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut

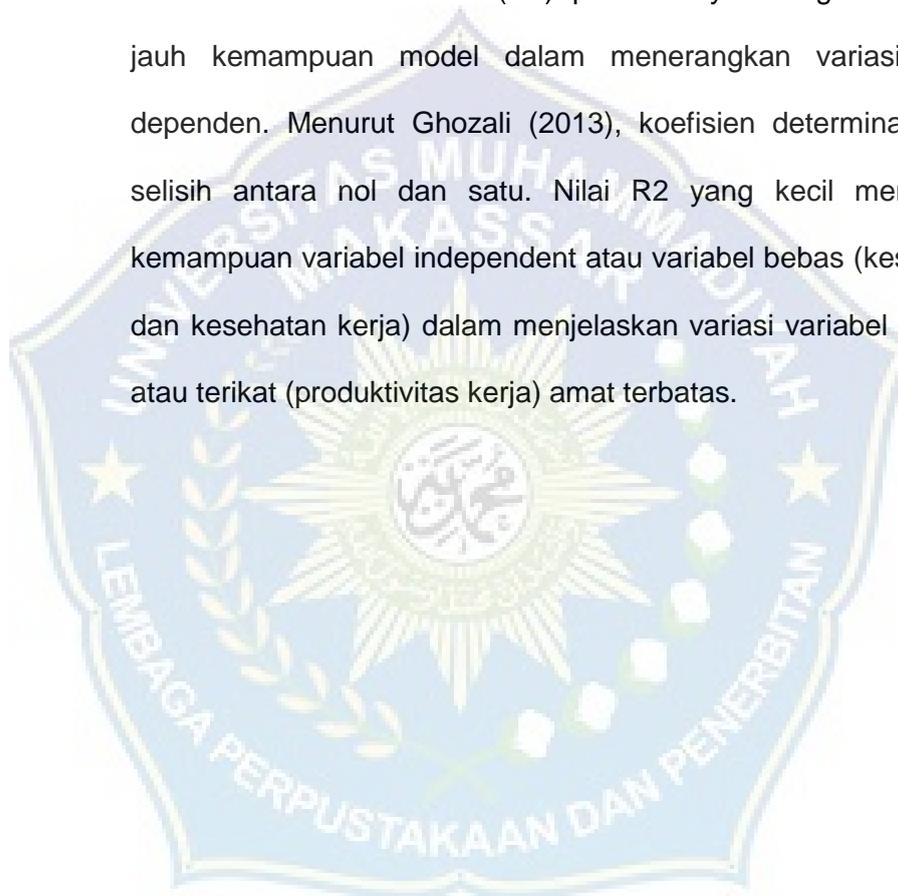
a. Jika probabilitas >0, 005 maka variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

b. Jika probabilitas $< 0,005$ maka variabel independen secara individu tidak secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS pada table coefficient kolom sig atau significance.

b. Analisis koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi adalah selisih antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independent atau variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen atau terikat (produktivitas kerja) amat terbatas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Secara nasional organisasi Kementerian Agama (Departemen Agama) resmi terbentuk pada 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945. Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yakni provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara, Instansi Departemen Agama di tingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama (JAURA) berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan. Kepala Jawatan Urusan Agama yang pertama dijabat oleh Bapak Gazali (1950-1952), yang berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Makassar (sekarang Kantor Polwitabas Makassar). Kantor Jawatan Urusan Agama ini bertugas sebagai perpanjangan tugas pemerintah pusat pada bidang agama dan keagamaan di tingkat provinsi. Setelah Bapak Gazali menjabat kepala Jawatan pada tahun 1950-1952, dilanjutkan oleh Bapak Ismail Napu (1952-1955) dan kemudian setelah Bapak Ismail Napu menjabat kepala Jawatan pada tahun 1952-1955 dilanjutkan oleh Bapak H. Zainuddin (1955-1960).

Tahun 1960, Kantor Jawatan Urusan Agama Provinsi Sulawesi Selatan dipindahkan dari Jalan Jend. Ahmad Yani ke Jalan WR. Supratman pada

masa Bapak Rahman Tahir (1960-1962). dan pada Tahun 1962, dijabat oleh KH. Badawi (1962-1964) terjadilah peralihan wilayah administratif Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara dibagi menjadi dua wilayah. Provinsi Sulawesi Tenggara berdiri sendiri sebagai satu wilayah administratif ditandai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964.

Seiring dengan tuntutan pelayanan pemerintahan, maka pada masa jabatan KH. Hasan (1967) Kantor Jawatan Urusan Agama berubah nomenklaturnya menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, khususnya di Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini juga, menjadikan lokasi kantor dipindahkan ke Jalan Nuri hingga sekarang ini, pada saat itu dijabat oleh Bapak KH. Muh. Siri (1967-1970). Berdasarkan Kepres Nomor 44 tahun 1974, Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975 tentang kedudukan, tugas pokok, fungsi serta susunan dan tata kerja Departemen Agama, maka instansi Departemen Agama tingkat provinsi berubah nomenklaturnya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama, termasuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kantor Departemen Agama Kabupaten Gowa sebelum terbentuk, kegiatan keagamaan dilaksanakan oleh kadi Gowa (disebut juga Juluempona Karaenga) yang dijabat oleh H. Mansyur Daeng Limpo. dalam perjalanannya, dibentuk perwakilan Departemen Urusan Agama yang dipimpin oleh KH. Abdullah Musa Dg. Nai periode 1958-1970. setelah keputusan Menteri Agama No. 53 tahun 1971 yang mengatur

tentang pembentukan Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Inspektorat Perwakilan maka secara otomatis Departemen Agama Kabupaten Gowa telah resmi berdiri. Sejak berdirinya, secara berturut-turut Departemen Agama Kabupaten Gowa dipimpin pertama kalinya oleh H. Muh Ali Mabham Dg. Tojeng pada tahun 1970-1974, kemudian kepemimpinan berikutnya dilanjutkan oleh H. Abd. Rahman dg. Sija pada tahun 1974-1980, dan pada kepemimpinan periode ke 3 Departemen Agama Kabupaten gowa dipimpin oleh Drs. KH. Abubakar Paka Dg Tojeng pada tahun 1980-1990 kemudian kepemimpinannya dilanjutkan pada tahun 1993-1998, setelah kepemimpinan periode ke 3 berakhir kemudian kepemimpinan berikutnya dilanjutkan oleh Drs. H. Basyir Situju pada tahun 1990-1993, dan selanjutnya kepemimpinan Departemen Agama Kabupaten Gowa dipimpin oleh Drs. H. Mukminin Gaffar pada tahun 1998-2004 dan Drs. HM. Ahmad Muhajir tahun 2004-2013. Tahun 2014 hingga 2016 Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat Pgs Kepala H. Jamaris, S.Ag.,MH. kemudian mulai desember 2016-2018 Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat oleh H. Anwar Abubakar, S.Ag., M.Pd. selanjutnya pada tahun 2019 hingga saat ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa dijabat oleh Dra. Hj. Adliah, MH. Tahun 2010, terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi Kementerian, maka nama Departemen Agama berubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa secara struktural membawahi 18

Kantor Urusan Agama se Kabupaten Gowa. Kegiatan pembangunan dalam wilayah Gowa merupakan bagian integral dari pembangunan nasional secara keseluruhan, berbagai upaya untuk peningkatan kualitas manusia dan keseluruhan aspek kehidupannya telah dilaksanakan, pembangunan di segala bidang termasuk pembangunan sektor agama yang memiliki posisi dan peran mendasar sebagai landasan etika, moral dan spiritual dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat sejahtera dan bahagia yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

2. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

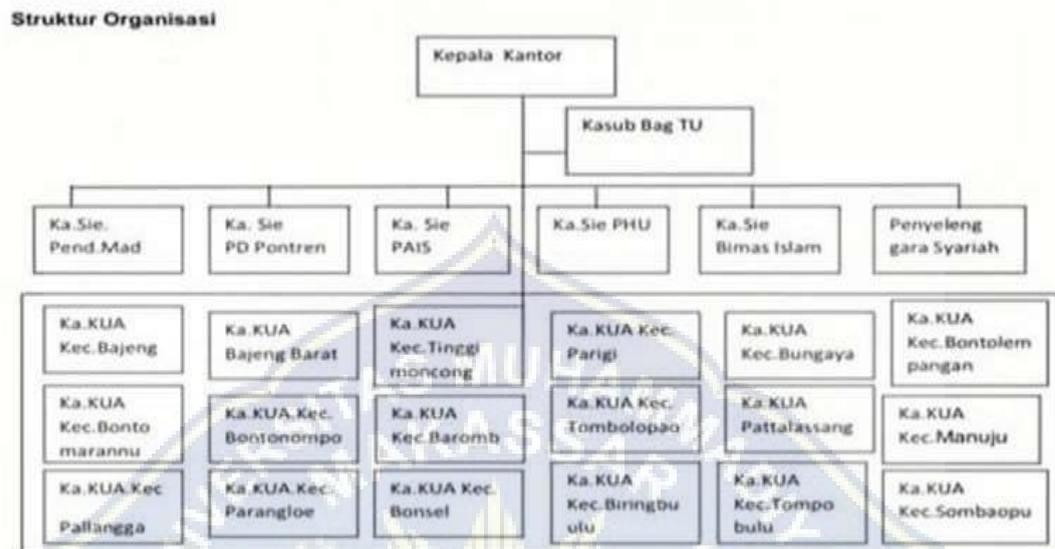
a. Visi

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
- 6) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (good Governance) .

3. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa



Gambar 2.2 Struktur orgaanisasi

4. Job Description

a. Kepala Kantor

- 1) Bertanggung jawab kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten
- 2) Gowa Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan para staf di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa
- 3) Menandatangani surat-surat yang masuk setelah mendapatkan bubuhan tandatangan dari bagian tata usaha
- 4) Menghimpun kegiatan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa

b. Sub. Bagian Tata Usaha (SUBBAG TU)

- 1) Melakukan pelayanan, pembinaan, dan bimbingan tugas pokok seksi tata usaha
- 2) Bertanggung jawab atas seksi tata usaha
- 3) Melakukan penyusunan laporan kegiatan seksi tata usaha (TU)
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala kantor dan atasan

c. Pelaksana Kepegawaian

- 1) Menghimpun dan memelihara peraturan pedoman atau petunjuk pelaksanaan kepegawaian
- 2) Menyusun konsep usul mutasi
- 3) Menyiapkan bahan pelantikan pejabat dan penyempahan PNS
- 4) Menyusun data statistik kepegawaian dan daftar unit kepangkatan
- 5) Menangani berkas guru honorer
- 6) Mengelola surat tugas laporan bulanan pengawas dan guru non islam
- 7) Menyusun konsep KGB

d. Pelaksana Keuangan

- 1) Mengadministrasikan gaji seksi mapenda dan urais
- 2) Membuat daftar pembayaran uang makan pegawai ditiap-tiap seksi
- 3) Menghitung dan membagikan gaji tiap pegawai ditiap-tiap seksi

- 4) Melaksanakan pembukuan administrasi pajak
- 5) Membuat daftar gaji, lembur dan honor pegawai
- 6) Melakukan pendataan buku khas umum dan melaporkannya
- 7) Bendahara pengeluaran yang dilakukan pelayanan buku khas atau buku bank pegawai berupa tabungan atau giro bank

e. Pelaksana Umum

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi surat masuk dan surat keluar lalu mendisposisikan surat masuk kemudian diarsipkan dalam catatan berdasarkan surat
- 2) Membuka dan menyortir surat-surat masuk yang bersifat rutin
- 3) Meneruskan surat-surat yang sudah disortir kepada sub unit urusan agenda/arsip
- 4) Menyampaikan surat-surat yang sudah diagendakan kepada kepala kantor/kabag sekretariat dan unit-unit kerja lainnya sesuai dengan kode yang telah ditentukan
- 5) Memelihara dan mengatur pemakaian cap dinas kantor

f. Seksi Pendidikan Madrasah

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah
- 2) Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK
- 3) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan di bidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan

potensi siswa, kelembagaan, kerjasama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah

- 4) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan madrasah

g. Seksi Bidang Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren
- 2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, diniyah, dan kesetaraan, pendidikan pesantren dan pendidikan Al-Qur'an, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren
- 3) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren

h. Seksi Pendidikan Agama Islam (PAIS)

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama islam
- 2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan agama islam dan pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luar biasa/sekolah menengah kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi

pendidikan agama islam

- 3) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama islam

i. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah
- 2) Penyiapan pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji dan pembinaan Jamaah haji dan umrah serta pengelolaan sistem informasi haji dan umrah
- 3) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah

j. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

- 1) Melakukan pelayanan, pembinaan dan bimbingan tugas pokok seksi bimbingan masyarakat islam
- 2) Melakukan penyusunan kegiatan pemberdayaan dan pengembangan aturan dan perkawinan
- 3) Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan kepenghuluan
- 4) Melakukan penyusunan kegiatan pelayanan hisab dan rakyat

k. Penyelenggara syariah

- 1) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan pengembangan MTQ dan pembinaan sarana
- 2) Melakukan pelayanan dan bimbingan kerukunan umat beragama
- 3) Pelaksanaan pelayanan urusan publikasi dakwah dan HBI

- 4) Melakukan pelayanan urusan penyuluh dan bimbingan dakwah

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten gowa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten gowa. Dalam penelitian ini menggunakan 64 responden pegawai kementerian agama kabupaten gowa, karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, lama kerja.

Untuk memperjelas karakteristik yang dimaksud, maka akan disajikan table mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia di kementerian agama kabupaten gowa sebagai berikut:

Tabel 4.1 Usia Responden

	Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 – 35	15	23.4	23.4
	36 – 45	31	48.4	71.9
	46 - 55	15	23.4	95.3

56 – 60	3	4.7	4.7	100.0
Total	64	100.0	100.0	

S

umbe Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Dari tabel 4.1 di atas berdasarkan usia, responden yang berumur 36-45 tahun merupakan yang paling banyak yang terdiri 31 responden atau 48,4%, urutan yang kedua adalah 25-35 tahun sebanyak 15 responden atau 23,4%, urutan ketiga adalah 46 - 55 tahun sebanyak 15 responden atau 23,4%, dan yang terakhir 56 - 60 sebanyak 3 responden atau 4,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa sebagian besar di dominasi oleh kelompok usia 36 - 45 tahun sebanyak 31 orang.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki – Laki	27	42.2	42.2	42.2
	Perempua	37	57.8	57.8	100.0
n					
Total		64	100.0	100.0	

ber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Dari tabel 4.2 diatas berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 37 responden atau 57,8% yang merupakan urutan pertama yang paling

tinggi, dan urutan yang kedua adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yang terdiri 27 responden atau 42,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kementerian agama kabupaten gowa Sebagian besar didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Perempuan.

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Penyajian data responden berdasarkan Pendidikan terakhir dibagi menjadi beberapa kategori :

4.3 Pendidikan Terakhir Responden

		Pendidikan		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	SMA	4	6.3	6.3	6.3
	S1	49	76.6	76.6	82.8
	S2	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Data dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah lulusan yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 sebanyak 49 orang atau 76,6%, dilanjutkan dari responden yang berpendidikan S2 sebanyak 11 orang atau 17,2%, dan SMA sebanyak 4 orang atau 6,3%. Hasil berdasarkan olah data primer (kuesioner) diperoleh karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai didominasi Tingkat Pendidikan S1 sebesar

76,6%.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Karakteristik lama kerja terdapat beberapa kelompok yaitu:

Tabel 4.4

		Lama Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 thn	11	17.2	17.2	17.2
	11 - 20 thn	44	68.8	68.8	85.9
	21 - 30 thn	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Tabel 4.4 diketahui bahwa pegawai yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 11 orang atau 17,2%, 11–20 tahun berjumlah 44 atau 68,8%, dan pegawai yang bekerja selama 21–30 tahun berjumlah 9 atau 14,1%. Komposisi ini menggambarkan bahwa lama kerja pegawai di kementerian agama kabupaten gowa adalah 11 – 20 tahun sebesar 68,8% yaitu masa yang cukup relative lama memiliki pengalaman kerja yang lumayan dan masih memiliki masa kerja untuk menambah pengetahuan.

2. Deskripsi data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 64 responden dikantor kementerian agama kabupaten gowa melalui penyebaran kuesioner rentang skor sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi variabel pengembangan karir

Variabel pada pengembangan karir pada penelitian ini, diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel pengembangan karir di kementerian agama kabupaten gowa dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai Pengembangan karir

No	Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X.1	16	48	-	-	-	64	4.25
2	X.2	19	45	-	-	-	64	4.30
3	X.3	18	46	-	-	-	64	4.28
4	X.4	15	48	1	-	-	64	4.22
5	X.5	12	50	1	-	-	64	4.23
6	X.6	18	46	-	-	-	64	4.28
7	X.7	13	51	-	-	-	64	4.20
8	X.8	22	42	-	-	-	64	4.34

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

b. Deskripsi variabel kinerja pegawai

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 4 indikator yang dibagi menjadi 8 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel kinerja pegawai dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai

No	Pernyataan			Skor				Mean
		SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	
1	Y.1	11	52	1	-	-	64	4.16
2	Y.2	12	51	1	-	-	64	4.17
3	Y.3	11	51	2	-	-	64	4.14
4	Y.4	15	49	-	-	-	64	4.23
5	Y.5	18	45	1	-	-	64	4.27
6	Y.6	19	45	-	-	-	64	4.30
7	Y.7	30	34	-	-	-	64	4.47
8	Y.8	30	34	-	-	-	64	4.47

Sumber: Hasil olah data SPSS, tahun 2024

C. Analisis Data

Analisis data dilakukan terhadap data yang terkumpul dari hasil kuesioner 64 responden kemudian diolah dengan SPSS yang terdiri dari rekapitulasi data awal kuesioner, rekapitulasi data skala likert, uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear sederhana.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006), kriteria pengujian validitas, Jika r hitung $>$ tabel (pada taraf sig. 0,05) maka instrumen dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel (pada taraf sig 0,05) maka instrumen dinyatakan tidak valid. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- a. Pengembangan karir

Tabel 4.7 Hasil pengujian validitas pengembangan karir (X)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X.1	0,556	0,2075	Valid
2	X.2	0,443	0,2075	Valid
3	X.3	0,472	0,2075	Valid
4	X.4	0,461	0,2075	Valid
5	X.5	0,481	0,2075	Valid
6	X.6	0,453	0,2075	Valid
7	X.7	0,364	0,2075	Valid
8	X.8	0,532	0,2075	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel pengembangan karir yang diteliti.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4.8 Hasil pengujian validitas kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,503	0,2075	Valid
2	Y.2	0,710	0,2075	Valid
3	Y.3	0,715	0,2075	Valid
4	Y.4	0,531	0,2075	Valid
5	Y.5	0,588	0,2075	Valid
6	Y.6	0,670	0,2075	Valid
7	Y.7	0,493	0,2075	Valid

8	Y.8	0,581	0,2075	Valid
---	-----	-------	--------	-------

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai yang diteliti.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dengan cara *One Shot* atau sekali pengukuran saja. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel di katakan valid jika *Cronbach's Alpha* > 0,6, Ghazali (2005).

Hasil pengujian reabilitas untuk masing – masing variabel diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil pengujian reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karir (x)	0,683	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	8

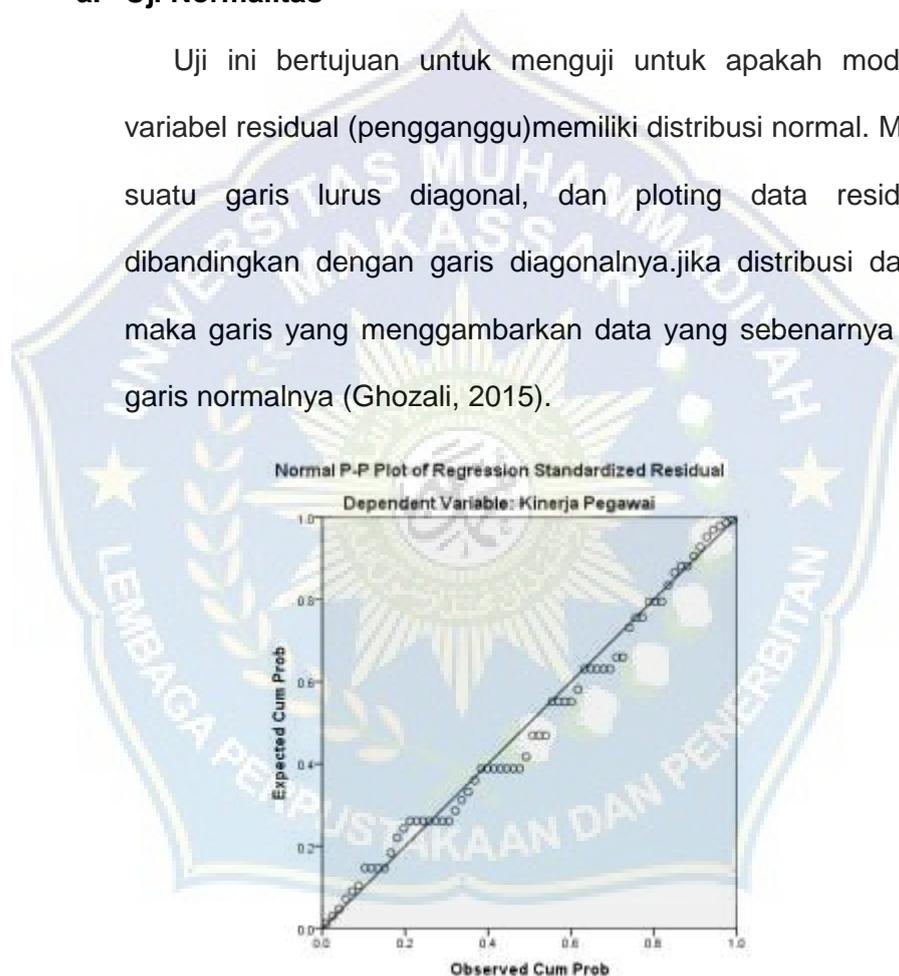
Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas kofisien realibitas sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji untuk apakah model regresi variabel residual (pengganggu) memiliki distribusi normal. Membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. jika distribusi data normal maka garis yang menggambarkan data yang sebenarnya mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2015).

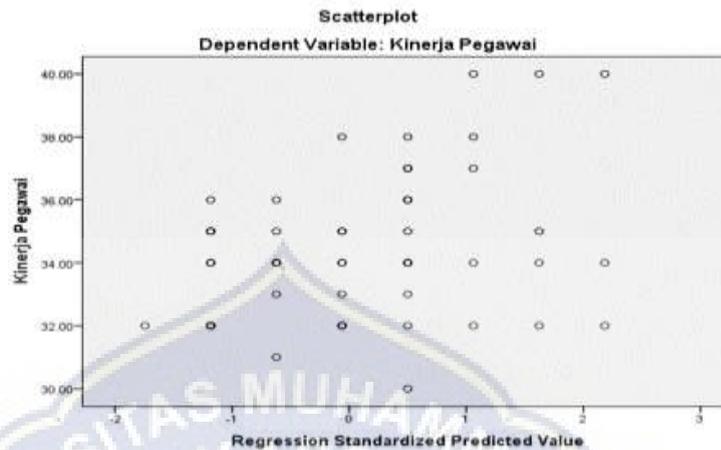


Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Gambar 2.3 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2.3 dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalnya maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Gambar 2.4 Hasil Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2.4 hasil uji heteroskedastisitas diatas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan diatas angka 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.10

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 output bagian pertama (Variabel Entered/Removed): tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang

dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel pengembangan karir sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.795	4.949		4.000	.000
	Pengembangan Karir	.422	.145	.347	2.915	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Berdasarkan 4 .10 output bagian kedua (*Coefficients*):diketahui nilai konstan (a) sebesar 19.795 sedangkan nilai pengembangan karir (b) / koefisien regresi sebesar 0,422 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 19.795 + 0,422X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- a. Konstanta a sebesar 19.795 mengandung arti bahwa jika nilai variabel X pengembangan karir dianggap konstan atau sama dengan 0 maka konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 19. 795.
- b. Koefisien regresi X 0,422 bernilai positif sehingga dikatakan bahwa arah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah positif. semakin tinggi Tingkat pengembangan karir maka akan mempengaruhi kinerja pegawai meningkat.

Pengambilan Keputusan dalam uji regresi sederhana:

- c. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- d. Berdasarkan nilai t : diketahui t hitung sebesar $2.915 >$ dari t tabel 1,999 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Cara mencari t tabel:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= (a/2; n - k - 1) \\
 &= (0,05; 2; 64 - 1 - 1) \\
 &= 0,025; 62 \\
 &= 1,999
 \end{aligned}$$

D. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t (Uji t)

Uji parsial t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel pengembangan karir secara individual dalam menerangkan variabel kinerja pegawai (Ghozali, 2018). Hasil uji t dari variabel masing – masing adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.795	4.949		4.000	.000
	Pengembangan Karir	.422	.145	.347	2.915	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Menurut Ghozali 2018, kriteria uji parsial (Uji t) yaitu:

- a. Jika nilai Sig < 0,05 atau nilai hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

Cara menghitung t tabel:

Rumus; $t = [(a; (df = n-k)]$

Dimana a= tingkat signifikansi

n = Banyaknya sampel

k= banyaknya variabel

jadi diketahui:

n= 64

k= 2

a= 5% (0,05)

Maka: $t = [5\% (df = 64 - 2)]$

$t = (0,05;62)$ Jadi nilai t tabel adalah 1,671

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0,005 < dari 0,05, nilai t hitung yaitu 2. 915 > dari nilai t tabel yaitu 1, 671 berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Analisis koefisien Determinasi (r²)

Sugiyono 2018 ,menyatakan bahwa koefisien determinasi kolerasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien kolerasi untuk variabel pengembangan karir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil analisis koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.121	.106	2.05031

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS, tahun 2024

Menurut Hair, Black, Babin, Anderson, dan Tatham (2010) nilai R Square di kategorikan:

- Kuat jika lebih dari 0,67
- Moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67
- Lemah jika lebih dari 0,19 tetapi tidak rendah dari 0,33

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan nilai R Square 0,121 yang artinya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kabupaten gowa 0,121 berada pada kategori lemah karena lebih kecil dari 0,19. angka 0,121 menunjukkan bahwa pengembangan karir mampu menjelaskan 12,1% kinerja pegawai dan sisanya ($100\% - 12,1\% = 88\%$) dipengaruhi oleh variabel- variabel lain.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat bahwa variabel independent yaitu pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dikantor kementerian agama kabupaten gowa. Penjelasan

mengenai variabel tersebut sebagai berikut:

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten gowa

Berdasarkan hasil Uji t Pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai sig $0,005 <$ dari $0,05$, nilai t hitung yaitu $2,915 >$ dari nilai t tabel yaitu $1,671$ berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, penulis menemukan karya tulis ilmiah mahasiswa berupa skripsi yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Skripsi Akhmad Jafar 2020, dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kabupaten Gowa. . Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, dapat dilihat bahwa variabel X1 memiliki nilai koefisiensi sebesar $0,709$ bernilai positif yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selain itu variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar $6,263$ dan

lebih besar dari t tabel (1,682) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Selanjutnya, dapat dilihat bahwa variabel X2 (pengembangan karir) memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,402 bernilai positif (+) yang artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu variabel pengembangan karir memiliki t hitung sebesar 3,954 dan lebih besar dari t tabel (1,682) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Jadi yang membedakan antara peneliti sebelumnya dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah dimana penulis akan membahas tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai sedangkan peneliti sebelumnya membahas tentang pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan karir dan Kinerja Pegawai.

Skripsi Nora Yolinza, Doni Marlius, dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM. Berdasarkan uji secara parsial dapat diketahui bahwa setiap variabel independent pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana pengembangan karir

memiliki t-hitung sebesar $2,857 > t\text{-tabel } 2,02108$ dan motivasi kerja memiliki t-hitung sebesar $4,004 > t\text{-tabel } 2,02108$ dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (variabel dependen). Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (H1) Variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $2,857 > t\text{-tabel } 2,02108$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (H2) Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $4,004 > t\text{-tabel } 2,02108$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

. Pengembangan karir terbukti secara positif mempengaruhi kinerja Pegawai, oleh karena itu penting bagi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa untuk selalu memperhatikan indikator - indikator pengembangan karir para pegawai. Hal tersebut demi membuat kinerja pegawai dapat lebih kuat dari sebelumnya. Pengembangan karir terbukti secara positif mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kembali lagi pentingnya pemberian kesempatan pengembangan karir agar pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa merasa lebih termotivasi dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahap pengumpulan data, pengelolaan data, dan analisis data mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten gowa. dapat di tarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten gowa.

B. Saran

1. Bagi pegawai, diharapkan lebih sering mengikuti kegiatan pelatihan dan meningkatkan potensi, kompetensi dan kinerjanya sehingga dapat berdampak pada meningkatnya prestasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan pengembangan karir maupun kinerja pegawai yang peneliti lakukan terhadap kinerja pegawai kementerian agama kabupaten gowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia, Ruri Aditya Sari, 2019. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Bisnis Admintrasi (BIS-A) Program Studi Adminitrasi Bisnis, Politeknik LP31 Medan.
- Abiyyu Satrio Wibowo, 2021. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dilembaga permasyarakatan kelas purwokarto. politeknik ilmu permasyarakatan. Journal of management. Vol 5 number 3 page (655 – 663).
- Akhmad Jafar, 2020. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas BKPSDM Kabupaten Gowa (Studi Pegawai BKPSDM Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Dion Alan Nugraha, Banuara Nadeak, Nelly Martini, Dede Jajang Suyaman, 2022.
Pengaruh Pengembangan Karir Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 6 No, 1,.
- Distyawaty, Pengaruh Kompotensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal katalogis, Volume 5 Nomor 4, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Elizar, Hasrudy Tanjung, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Fadhlurrahman Latief, 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Indra Marjaya, Fajar Pasaribu, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Kristina Hakim Marpaung, Anggiat Parluhutan Tambunan, selamat Siregar, 2020 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. Jurnal Ilmiah Methonomi. Methonomi Edisi Khusus Suplemen.
- M. Saiful Bahri, Bachtiar Irawan, Tumini, Zianatin, 2022 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompesasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Porbolingo. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,

Adminitrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo
Volume,IX Nomor 4.

Nurani Magfirah Enggowa, Welson Yappi Rompas, Novva Novita Plangiten, 2023
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Adminitrasi Publik. JAP
No. 2 Vol. IX.

Rosmawati, Akmal Umar, Baharuddin Dammar, 2019. Pengaruh Pendidikan
dan
Pelatihan (Diklat) Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Melalui
Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bisappu di Kabupaten Bantaeng.
Journal of Management.

Renaldy Massie, Bernhand Tewel, Greis Sendow, 2015. Pengaruh
Perencanaan
Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi
Sulawesi Utara. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurnal
Berkala Ilmiah Efisiensi.

Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri, 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, dan
Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi
Magister Manajemen. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.

Sitti Mulyani, Mona Agus Saputri, 2019. Pengaruh Pegawai, Penempatan Kerja
dan
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal PSYCHE 165
Fakultas Psikologi, Vol. 12, No. 1.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Informasi Umum Responden

Jenis kelamin :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan terakhir :
Lama kerja :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Mohon di beri tanda ceklis pada kolom jawaban bapak/ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terima kasih atas partisipasinya.

Keterangan:

SS= sangat setuju

S= Setuju

KS= Kurang setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

PENGEMBANGAN KARIR (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Perencanaan Karir						
1	saya memiliki rencana yang jelas untuk mencapai tujuan karir saya					
2	saya memiliki tujuan karir yang spesifik dan realistis					
Pengembangan Karir Individu						
1	saya selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya					
2	saya selalu aktif dalam kegiatan pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi					
Pengembangan Karir Yang Didukung Departemen SDM						
1	saya merasa departemen SDM mendukung pengembangan karir					
2	saya selalu bekerja dengan semangat dan motivasi tinggi					
Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja						
1	saya merasa umpan balik membantu mengidentifikasi perbaikan area – area dalam kinerja					
2	saya merasa adanya umpan balik dapat memotivasi tim secara keseluruhan untuk mencapai tujuan bersama					

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas Kerja						
1	saya selalu menyelesaikan tugas – tugas saya tepat waktu					
2	saya merasa kuantitas kerja saya sudah memenuhi standar yang ditetapkan					
Kualitas Kerja						
1	Saya selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik					
Pengetahuan						
1	saya memahami teknologi yang digunakan dalam pekerjaan saya					
2	saya memahami tugas –tugasyang saya kerjakan					
Kerja Sama						
1	saya selalu bersedia membantu rekan kerja yang sedang kesulitan					
2	saya selalu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja saya					

Lampiran 2 Nilai kuesioner variabel pengembangan karir (X)

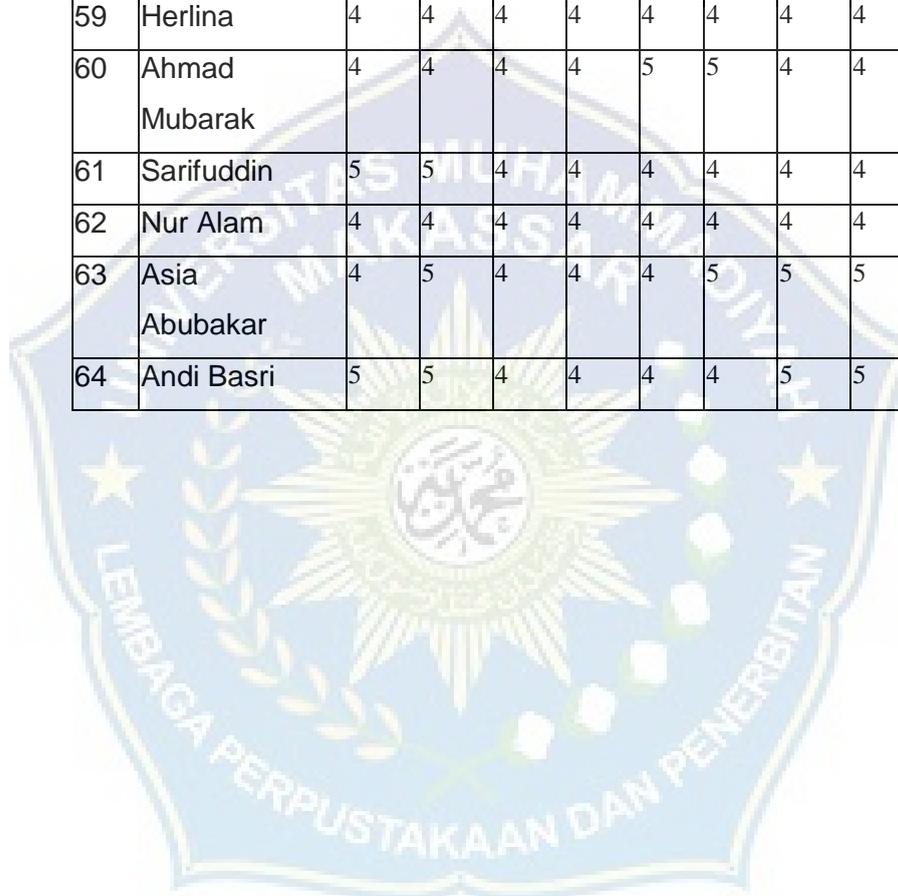
No	Nama Responden	Pengembangan Karir (X)							
		X.1	X.2	X.3	X.4	X5	X.6	X.7	X.8
1	Muhtar Arsyad	4	4	5	4	5	4	4	5
2	Fadil Takbir Irawan	5	5	4	4	5	4	4	4
3	St Nafsah	4	4	4	4	4	4	5	4
4	Muh Ikhwan Darwis	5	4	5	4	4	5	4	4
5	Djusri	5	4	5	5	5	5	4	4
6	A. Nilakanti Nur	5	4	5	4	4	5	4	4
7	St Aminah	5	5	4	4	4	4	4	5
8	Jeanette Angle Patricio	4	4	4	5	4	5	4	5
9	Andri	4	4	4	4	4	5	4	4
10	Onya Hatala	4	5	4	4	4	4	4	4
11	Junaedi	4	4	4	4	4	5	4	5
12	Muh.Arsyad	4	4	4	4	4	4	4	4
13	Kharisatul Jannah	4	4	4	3	4	4	4	4
14	St Satiah	4	5	4	5	4	5	4	4
15	Ibrahim	5	5	5	5	4	5	4	5
16	Nur Mawati	4	4	4	4	4	4	4	4
17	Hadijah	4	4	4	4	4	4	4	4
18	Yuniarti	4	4	4	4	4	4	4	4
19	Sudirman	4	4	4	4	4	4	4	4
20	Rusli	5	5	5	4	5	4	5	5

21	Munir	4	4	4	4	4	4	4	4
22	Nuraida	4	4	4	4	4	4	4	4
23	Kamal	4	4	4	4	4	4	4	4
24	St. Alwaqia	4	4	4	5	4	4	5	5
25	Normawati	4	4	4	4	4	4	5	5
26	Tajuddin	5	5	4	4	4	5	5	5
27	Rusni	5	5	5	5	3	5	4	4
28	Sitti Rahmah	4	4	4	4	8	4	5	5
29	Asnani	5	4	4	5	5	5	4	4
30	Hadija Talib	5	5	4	4	5	5	4	4
31	Hasnidar	5	5	5	4	4	4	4	4
32	Fahruny	4	4	4	4	4	4	4	4
33	Ratih	4	4	4	4	4	4	4	4
34	Mardianti	4	5	4	5	5	4	5	5
35	Rusmin Nuryadi	4	4	5	4	5	5	5	5
36	Andi Rahma	4	4	5	5	4	5	4	4
37	Hasmaniah	4	4	4	4	4	4	4	5
38	Syamsul	4	4	4	4	4	4	4	4
39	Suardi	4	4	4	4	4	4	4	5
40	Nur kholidah	4	4	5	4	5	4	4	4
41	Supriadi	4	4	5	4	4	4	5	4
42	M. Abduh	4	5	4	5	4	4	4	4
43	Muh Zakir	4	4	5	5	4	5	4	5
44	Ratna Dwi	4	5	5	4	5	4	4	4
45	Nur Najma	4	4	5	5	4	4	4	4
46	Saenal Rahman	4	4	4	4	4	5	4	4
47	Ernawati	5	5	4	4	4	5	4	4
48	Hajrah	4	4	5	5	4	4	4	5
49	Rahma Saleh	4	4	4	4	4	4	4	4
50	Zakiah	4	4	4	4	4	5	4	5

	Syahrir								
51	Helmy Talib	4	5	4	4	4	4	4	4
52	Anugrah	4	4	4	4	4	4	5	5
53	Mismawati	4	5	4	4	4	4	5	5
54	Ridhayani	4	4	4	4	4	4	4	4
55	Nur Ningsih	4	5	4	4	5	4	4	4
56	Muhammad Idris	4	4	5	5	4	4	4	4
57	Mustainah	5	5	4	4	4	4	4	4
58	Mashuri	4	4	4	4	4	4	4	4
59	Herlina	4	4	4	4	4	4	4	4
60	Ahmad Mubarak	5	5	4	4	5	4	4	5
61	Sarifuddin	4	4	4	5	4	4	5	5
62	Nur Alam	4	4	4	4	4	4	4	4
63	Asia Abubakar	5	4	5	4	4	4	4	5
64	Andi Basri	4	4	4	4	4	4	5	4

22	Nuraida	4	4	4	4	4	4	4	4
23	Kamal	4	4	4	4	5	5	5	4
24	St. Alwaqia	4	4	4	4	4	4	4	4
25	Normawati	4	4	4	4	4	4	5	5
26	Tajuddin	5	5	5	5	5	5	5	5
27	Rusni	5	5	5	5	5	5	5	5
28	Sitti Rahmah	4	4	4	4	4	4	5	5
29	Asnani	4	4	4	4	4	4	4	4
30	Hadija Talib	4	5	5	5	4	5	5	5
31	Hasnidar	4	4	5	5	4	5	4	5
32	Fahruny	4	4	4	4	4	4	4	4
33	Ratih	4	4	4	4	5	4	5	5
34	Mardianti	4	4	4	4	4	4	4	4
35	Rusmin Nuryadi	4	4	4	5	4	4	4	5
36	Andi Rahma	5	4	4	4	4	4	5	4
37	Hasmaniah	4	4	5	4	5	4	4	4
38	Syamsul	4	4	4	4	4	4	4	4
39	Suardi	5	5	4	4	4	4	4	4
40	Nur kholidah	4	4	5	5	5	5	5	5
41	Supriadi	4	4	4	4	4	4	4	4
42	M. Abduh	4	4	4	4	4	4	4	4
43	Muh Zakir	4	5	4	5	4	5	5	5
44	Ratna Dwi	4	4	4	4	4	5	4	5
45	Nur Najma	4	4	4	4	4	4	5	5
46	Saenal Rahman	4	4	5	5	5	4	4	4
47	Ernawati	4	4	4	4	4	5	5	4
48	Hajrah	4	3	3	4	3	4	4	5
49	Rahma Saleh	5	4	4	5	4	4	4	4
50	Zakiah Syahrir	4	4	4	4	4	4	5	4
51	Helmy Talib	4	4	4	5	4	4	4	5
52	Anugrah	4	4	4	4	4	4	4	4

53	Mismawati	4	4	4	4	4	4	5	5
54	Ridhayani	4	4	4	4	5	5	5	4
55	Nur Ningsih	4	4	4	5	5	4	4	5
56	Muhammad Idris	4	4	4	4	4	5	5	5
57	Mustainah	4	4	4	4	4	4	4	4
58	Mashuri	4	4	4	5	4	5	5	5
59	Herlina	4	4	4	4	4	4	4	4
60	Ahmad Mubarak	4	4	4	4	5	5	4	4
61	Sarifuddin	5	5	4	4	4	4	4	4
62	Nur Alam	4	4	4	4	4	4	4	4
63	Asia Abubakar	4	5	4	4	4	5	5	5
64	Andi Basri	5	5	4	4	4	4	5	5



Lampiran 4 Nilai data statistik variabel pengembangan karir (X)

Correlations										
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	TOTAL_X
X.1	Pearson Correlation	1	.494**	.281*	0,040	0,071	.361**	-0,112	0,038	.556**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,025	0,753	0,575	0,003	0,378	0,766	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.2	Pearson Correlation	.494**	1	-0,026	0,064	0,084	0,050	0,012	0,034	.443**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,838	0,614	0,510	0,695	0,925	0,791	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.3	Pearson Correlation	.281*	-0,026	1	.314*	0,043	0,227	-0,057	0,059	.472**
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,838		0,012	0,736	0,071	0,656	0,641	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.4	Pearson Correlation	0,040	0,064	.314*	1	-0,071	.314*	0,013	0,160	.461**
	Sig. (2-tailed)	0,753	0,614	0,012		0,580	0,012	0,916	0,206	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.5	Pearson Correlation	0,071	0,084	0,043	-0,071	1	-0,067	0,243	0,200	.481**
	Sig. (2-tailed)	0,575	0,510	0,736	0,580		0,598	0,053	0,112	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.6	Pearson Correlation	.361**	0,050	0,227	.314*	-0,067	1	-0,143	0,059	.453**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,695	0,071	0,012	0,598		0,259	0,641	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.7	Pearson Correlation	-0,112	0,012	-0,057	0,013	0,243	-0,143	1	.452**	.364**
	Sig. (2-tailed)	0,378	0,925	0,656	0,916	0,053	0,259		0,000	0,003
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.8	Pearson Correlation	0,038	0,034	0,059	0,160	0,200	0,059	.452**	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	0,766	0,791	0,641	0,206	0,112	0,641	0,000		0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL_X	Pearson Correlation	.556**	.443**	.472**	.461**	.481**	.453**	.364**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,740	8

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X.1	0,556	0,2075	Valid
2	X.2	0,443	0,2075	Valid
3	X.3	0,472	0,2075	Valid
4	X.4	0,461	0,2075	Valid
5	X.5	0,481	0,2075	Valid
6	X.6	0,453	0,2075	Valid
7	X.7	0,364	0,2075	Valid
8	X.8	0,532	0,2075	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karir (X)	0,683	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	8

Nilai data statistik variabel Kinerja pegawai (Y)

Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.583**	.325**	0,151	0,191	0,172	0,024	0,102	.503**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,009	0,233	0,131	0,174	0,849	0,424	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.583**	1	.478**	0,214	.321**	.389**	0,214	.289*	.710**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,089	0,010	0,002	0,090	0,021	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	.325**	.478**	1	.421**	.584**	.346**	0,057	.277*	.715**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,000		0,001	0,000	0,005	0,654	0,027	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	0,151	0,214	.421**	1	0,156	.367**	-0,002	.293*	.531**
	Sig. (2-tailed)	0,233	0,089	0,001		0,218	0,003	0,986	0,019	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	0,191	.321**	.584**	0,156	1	.284*	0,200	0,068	.588**
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,010	0,000	0,218		0,023	0,114	0,594	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.6	Pearson Correlation	0,172	.389**	.346**	.367**	.284*	1	.349**	.281*	.670**
	Sig. (2-tailed)	0,174	0,002	0,005	0,003	0,023		0,005	0,025	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	0,024	0,214	0,057	-0,002	0,200	.349**	1	.373**	.493**
	Sig. (2-tailed)	0,849	0,090	0,654	0,986	0,114	0,005		0,002	0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.8	Pearson Correlation	0,102	.289*	.277*	.293*	0,068	.281*	.373**	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	0,424	0,021	0,027	0,019	0,594	0,025	0,002		0,000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.503**	.710**	.715**	.531**	.588**	.670**	.493**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

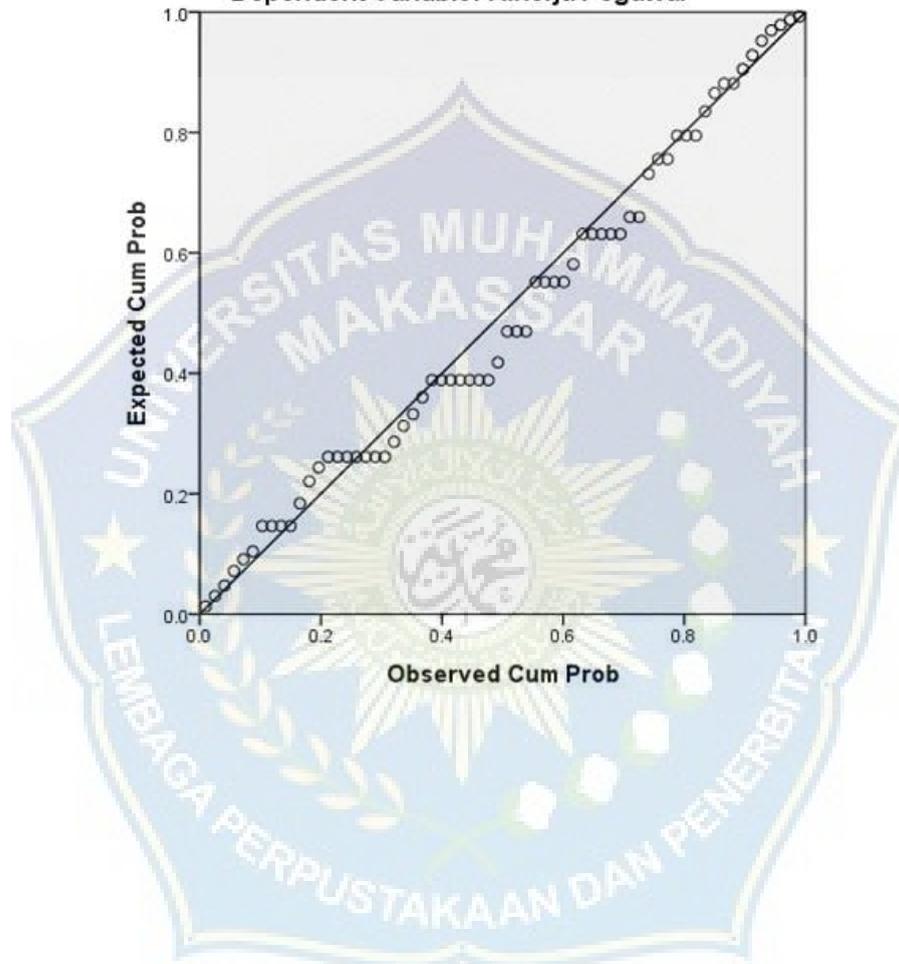
Lampiran 5 hasil olah data

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,503	0,2075	Valid
2	Y.2	0,710	0,2075	Valid
3	Y.3	0,715	0,2075	Valid
4	Y.4	0,531	0,2075	Valid
5	Y.5	0,588	0,2075	Valid
6	Y.6	0,670	0,2075	Valid
7	Y.7	0,493	0,2075	Valid
8	Y.8	0,581	0,2075	Valid

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pengembangan Karir (x)	0,683	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	8

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

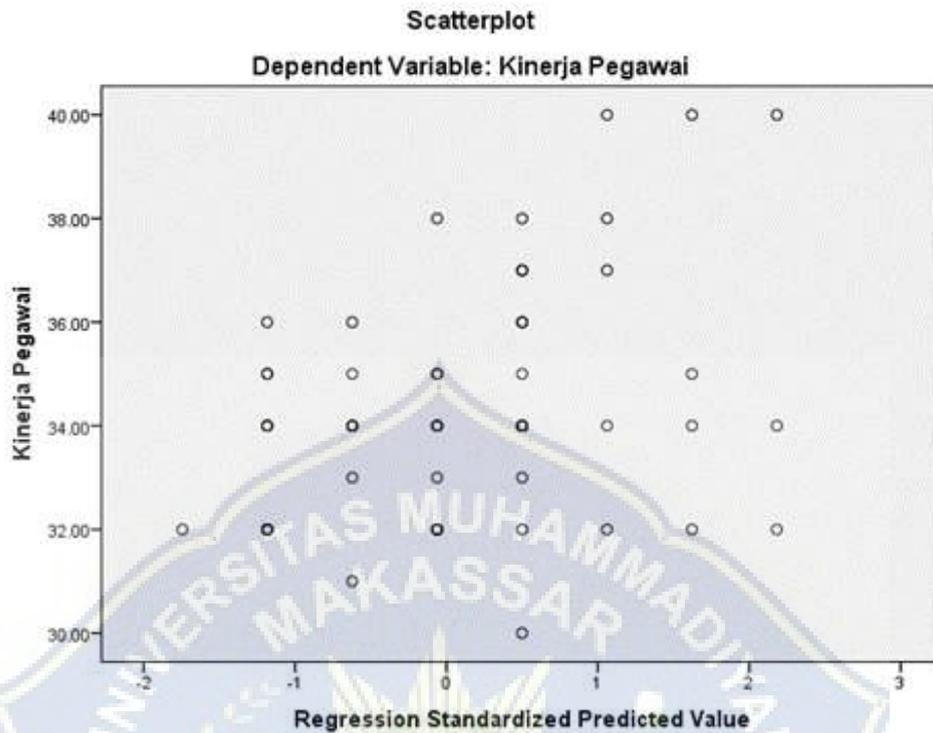
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Variables Entered	Variables Removed	Method
Pengembangan Karir ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.795	4.949		4.000	.000
	Pengembangan Karir	.422	.145	.347	2.915	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.121	.106	2.0503

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 7 Surat Penelitian


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail dp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3101/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 21 Desember 2023 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 08 Jumadil akhir 1445
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 159/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 21 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ST AISYA
 No. Stambuk : 10572 1100720
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

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

**"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KIERJA PEGAWAI
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 27 Desember 2023 s/d 27 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



Ketua LP3M,

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

12-23



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA
Jalan Haji Agus Salim No. 3 Sungguminasa Kota Pos 92111 Telepon: (0411) 865 195
Pos-el: kab.gowa@kementerianag.go.id

REKOMENDASI

Nomor : B-15/KA.21.06/1/TL.001/2024

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Prov. Sul Sel Nomor : 32064/S.01/PTSP/2023 Tanggal 21 Desember 2023 Terbilang : Izin
Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Aminuddin, S. Ag, M. Ag
N I P : 19701117 200312 1 001
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina Tk. I, IV/b
Jabatan : Kepala Kantor

menyatakan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : St. Alaya
Nomor Pokok : 105721100720
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Pada prinsipnya kami menerima dan mengizinkan untuk melaksanakan Penelitian
dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul " *Pengaruh Pengembangan Karir
Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa* " dengan ketentuan
bahwa pelaksanaan Penelitian tersebut dilaksanakan sesuai ketentuan dan peraturan
perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk
digunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 3 Januari 2024
Kepala,



H. Aminuddin



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Teken : 02F9JK



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

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-nw.su.selprov.go.id> Email : ptsp@sulseprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 32064/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.
Lampiran : - Kepala Kantor Kementerian Agama
Perihal : Izin penelitian Kab. Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3101/05/C.4-VIII/XII/1445/2023 tanggal 21 Desember 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : ST AISYA
Nomor Pokok : 105721100720
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

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

" PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 27 Desember 2023 s/d 27 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 21 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

Lampiran 8 Hasil tes bebas plagiasi



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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (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 : St Aisyah
Nim : 105721100720
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	0 %	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, 25 April 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Hum, M.I.P
64 591

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

St Aisya 105721100720 BAB I

by Tahap Tutup



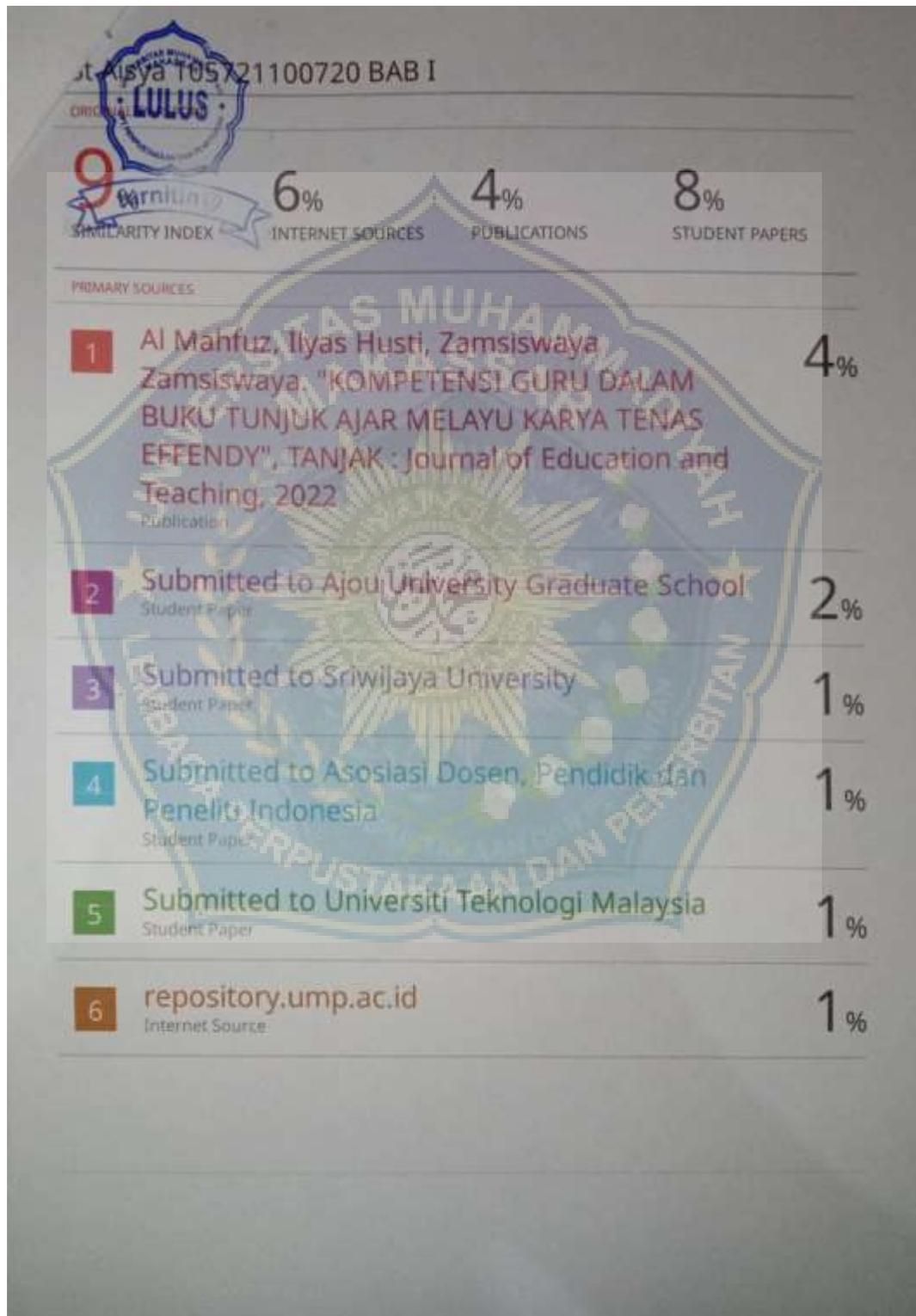
Submission date: 24-Apr-2024 02:45PM (UTC+0700)

Submission ID: 236520876

File name: BAB 1 - 2024 (1) 247154524.314.docx (22.86K)

Word count: 1161

Character count: 6522





Submission date: 24-Apr-2024 02:47PM (UTC+0700)
Submission ID: 2360209582
File name: BAB_II_-_2024-04-24T154535.727.docx (40.2K)
Word count: 2827
Character count: 19558



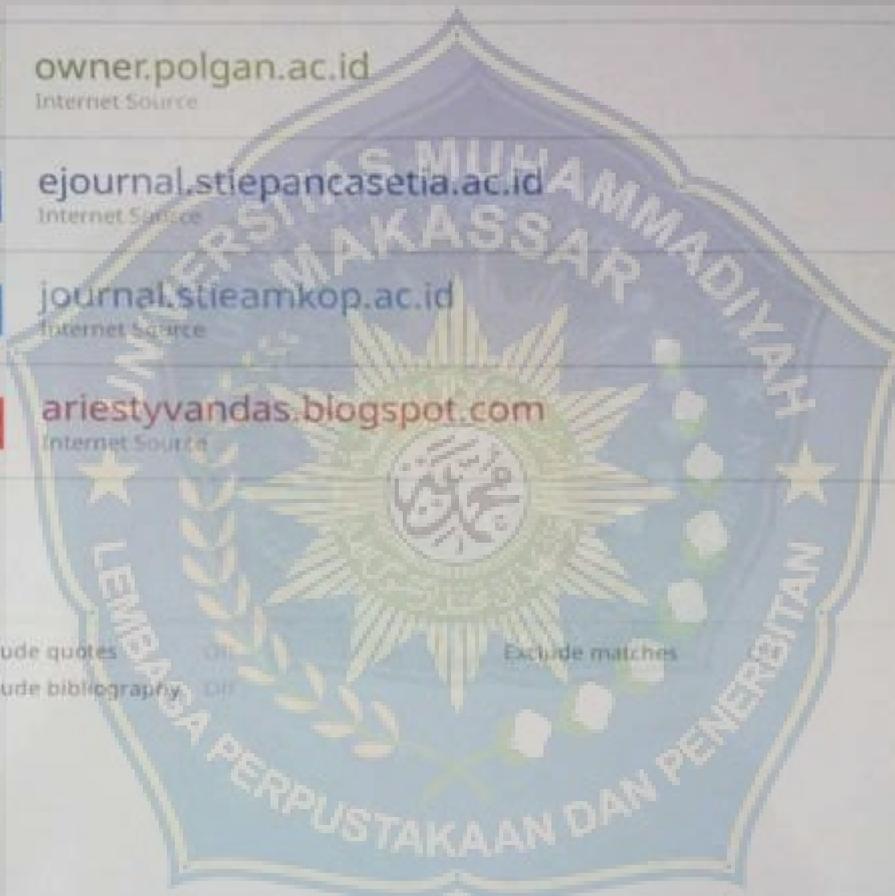
10	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
11	Agustine Prokaningsih Sumuweng, Manggaukang Manggaukang. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Barat", CIVICUS : Pendidikan- Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2020. Publication	<1 %
12	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<1 %
13	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id Internet Source	<1 %
14	feferahmandamingrum.blog.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to fku Student Paper	<1 %
16	Repository.uin-surya.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.umi.ac.id Internet Source	<1 %
18	journal.unbara.ac.id Internet Source	<1 %

19	digilib.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
20	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
21	id.scribd.com Internet Source	<1 %
22	owner.polgan.ac.id Internet Source	<1 %
23	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	<1 %
24	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
25	ariestyvandas.blogspot.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



St Aisya 105721100720 BAB III

by Tahap Tutup



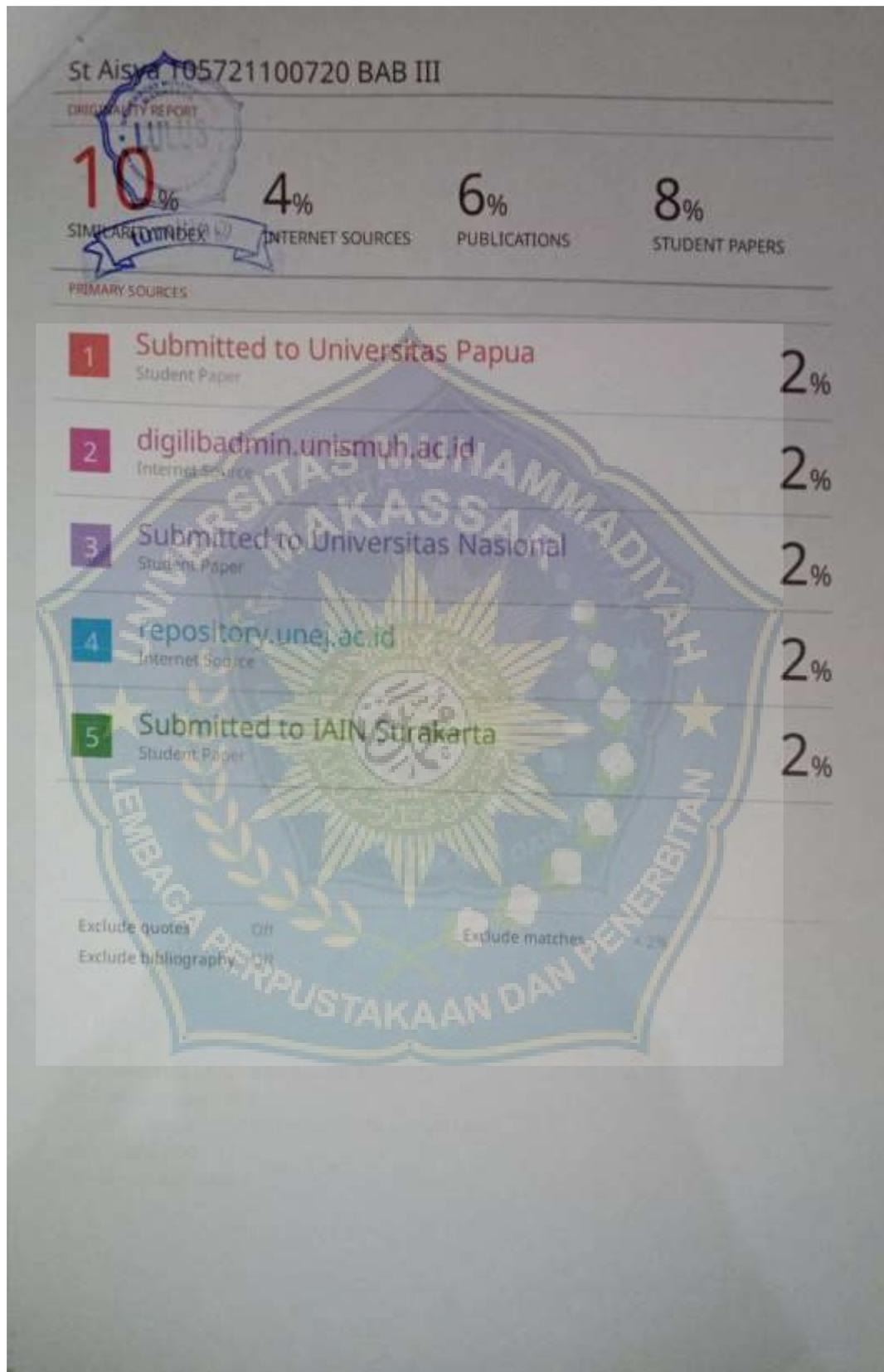
Submission date: 24-Apr-2024 02:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360209828

File name: BAB_III_-_2024-04-24T154630.641.docx (32.62K)

Word count: 1201

Character count: 7950



St Aisya 105721100720 BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 25 Apr 2024 02:48PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360219121

File name: BAB IV - 20240424T154746.152.docx (407.46K)

Word count: 3378

Character count: 24624

St Aisya 105721100720 BAB IV

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES



1	repository.unibos.ac.id Internet Source	3%
2	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	2%
3	www.scribd.com Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography

St Aisya 105721100720 BAB V

by Tahap Tutup



Submission date: 24-Apr-2024 02:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2360210314

File name: BAB_V_-_2024-04-24T154807.245.docx (18.73K)

Word count: 215

Character count: 1415

St Aisya 105721100720 BAB V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES



0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

Exclude quotes

Exclude bibliographies

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



ST AISYA, lahir di Moncobalang, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 10 Januari 2002. Anak pertama, buah hati pasangan dari ayahanda “Kaharuddin” dan ibunda “Kamasia”. Penulis pertama kali menempuh Pendidikan tepat pada umur 6 tahun di Sekolah Dasar (SD) pada SDN Moncobalang 1 tahun 2007 dan selesai tahun 2013, dan pada tahun yang sama, penulis melanjutkan

Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 3 Bajeng dan selesai pada tahun 2016, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Gowa mengambil jurusan Akuntansi dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis terdaftar pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai pada tahun 2024.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah Subhanahu Wa Taala, usaha dan di sertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gowa.