

**PENGARUH PRESTASI KERJA PEGAWAI DALAM RANGKA  
MENCAPAI JENJANG KARIR PADA KANTOR  
KECAMATAN SOMBA OPU**

**SKRIPSI**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2020**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH PRESTASI KERJA PEGAWAI DALAM RANGKA  
MENCAPAI JENJANG KARIR PADA KANTOR  
KECAMATAN SOMBA OPU**

Oleh

**PUTRINI RAMLI**

**105721100716**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi  
pada Program Strata Satu (S1) Manajemen

26/11/2020

1 exp  
Smb. Alumni

R/0184/MAW/2020  
RAM

P<sup>1</sup>

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2020**

## PERSEMBAHAN

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

1. kedua orang tuaku,ayah Ramli dan Bunda Nurmi yang senantiasa memberikan doa yang tulus untuk anaknya dan memberikan ridhonya serta semangat yang tiada henti-hentinya untuk mengerjakan skripsi ini.
2. Untuk adik ku tersayang yang selalu menanyakan jam pulangku terima kasih sudah perhatian.
3. Untuk sahabat-sahabatku wonder woman yang menemani hari-hariku mengerjakan skripsi sekaligus menjadi pembimbing 3 ku Ummi ku tersayang Shinta Devi, moodbosterku Indah Herawati Tasman alias rawles, dan kasmawati tercinta yang sangat lalod.
4. Untuk para sahabat BRT(Bersatu racing team) yang setiap harinya memberikan semangat dan kebahagiaan, Jumali akbar nadi, Aidil fitrawan, Ilham hidayat, Teguh pratama, Ikhsan dwi askary, Nur Muhammad rauzan, Fakry hadyan, Fitrah ariansyah
5. Untuk sahabatku yang tercinta dari awal semester sampai sekarang Anna pratiwi dan Arief febrian kurniawan terima kasih atas kesetiaannya.
6. Untuk kakak Masdar yang baik hati dan tidak sombong yang selalu memberikan potongan harga di tempat print.

## MOTTO HIDUP

Waktumu terbatas, jangan habiskan dengan mengurus hidup orang lain.

Ingatlah bahwa manusia tidak ada yang sempurna.

(Putrini Ramli)





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul** : Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu  
**Nama Mahasiswa** : PUTRINI RAMLI  
**No. Stambuk/NIM** : 105721100716  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa didepan panitia penguji Ujian Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 28 Oktober 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Oktober 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Mahmud Nuhung, S.E., M.A

NIDN : 0902025701

  
Nasrullah, S.E., M.M.

NIDN : 0914049104

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

  
Ismael Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903 078

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Putrini Ramli, NIM : 105721100716, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 11 Rabi'ul Awal 1442 H / 28 Oktober 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

11 Rabi'ul Awal 1442 H  
Makassar, \_\_\_\_\_  
28 Oktober 2020 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse. M.,Ag. (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM. (.....)  
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM. (.....)  
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh aris pasigai, S.E., M.M (.....)  
2. Ismail Rasulong, S.E., M.M (.....)  
3. Dr.Ruliaty, M.M (.....)  
4. Sri andayaningsih, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM. 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : PUTRINI RAMLI

NIM : 105721100716

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka  
Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba  
Opu

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 28 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan :



Diketahui Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi

**Ismail Rasulong, SE., MM.**  
NBM. 903078

Ketua Program Studi

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM.**  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran 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 penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar..

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Ramli dan Ibu Nurmi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.H.Mahmud Nuhung ,SE.M.A, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Nasrullah, SE., MM., selaku Pembimbing II yang dengan teliti, penuh kesabaran, dan telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Bapak Agusalm,S.Sos,M.Si selaku Camat dan para pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian.

9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2016 terkhusus Man A16 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
10. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJ-M) Periode 2019-2020.
11. Teruntuk semua kerabat atau pihak-pihak yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini sudah dibuat dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

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

Billahi fii Sabilii Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, 27 Agustus 2020

Putrini Ramli

## ABSTRAK

**PUTRINI RAMLI, 2020.** Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I H. Mahmud Nuhung dan Pembimbing II Nasrullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu. Jenis penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah merupakan hasil interpretasi responden dari pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi responden kemudian diregulasikan dengan menggunakan teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi sederhana  $Y = 26,479 + 0,519X$  yang berarti prestasi kerja berpengaruh positif terhadap jenjang karir dan dari hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan  $0,03 < 0,05$  yang berarti prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pada Kantor Kecamatan Somba Opu, dengan demikian hipotesis diterima.

**Kata Kunci : Prestasi Kerja, Jenjang Karir**



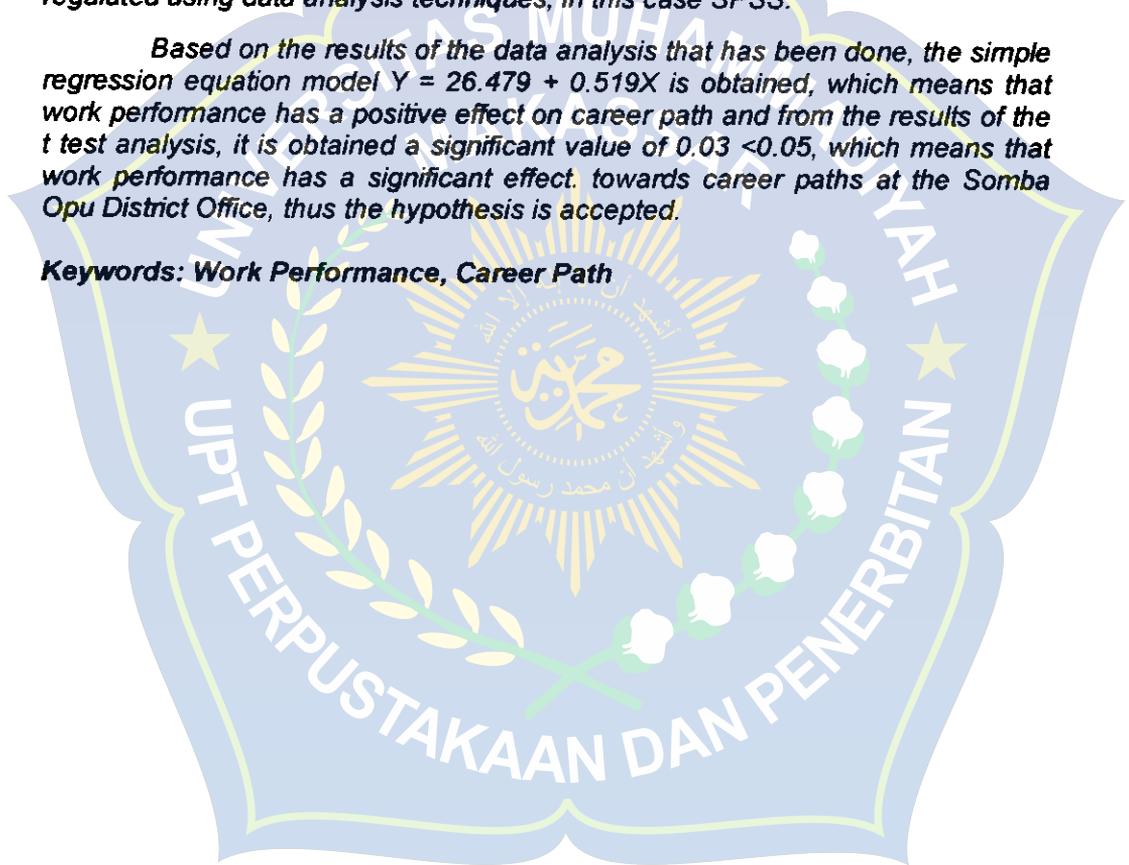
## ABSTRACT

**PUTRINI RAMLI, 2020. The Influence of Employee Performance in Reaching Career Paths at the Somba Opu District Office. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I H. Mahmud Nuhung and Advisor II Nasrullah**

*This study aims to determine the extent of the influence of employee performance in order to achieve a career path at the Somba Opu District Office. This type of research is used with a quantitative approach. The processed data is the result of the respondent's interpretation of the employees at the Somba Opu District Office. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the respondent's interpretation data is then regulated using data analysis techniques, in this case SPSS.*

*Based on the results of the data analysis that has been done, the simple regression equation model  $Y = 26.479 + 0.519X$  is obtained, which means that work performance has a positive effect on career path and from the results of the *t* test analysis, it is obtained a significant value of  $0.03 < 0.05$ , which means that work performance has a significant effect. towards career paths at the Somba Opu District Office, thus the hypothesis is accepted.*

**Keywords: Work Performance, Career Path**



## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Prestasi Kerja.....	6
B. Jenjang Karir.....	8

C. Tinjauan Empiris .....	13
D. Kerangka Pikir.....	15
E. Hipotesis .....	16
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>17</b>
A. Jenis Penelitian.....	17
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	17
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	17
D. Populasi Dan Sampel.....	19
E. Teknik Pengumpulan Data .....	20
F. Teknik Analisis Data.....	20
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>23</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	23
B. Karakteristik Responden .....	27
C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	31
D. Uji Instrumen Penelitian .....	44
E. Analisis Regresi Sederhana .....	47
F. Uji Hipotesis (t).....	49
G. Pembahasan Penelitian .....	50
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan .....	51
B. Saran .....	52

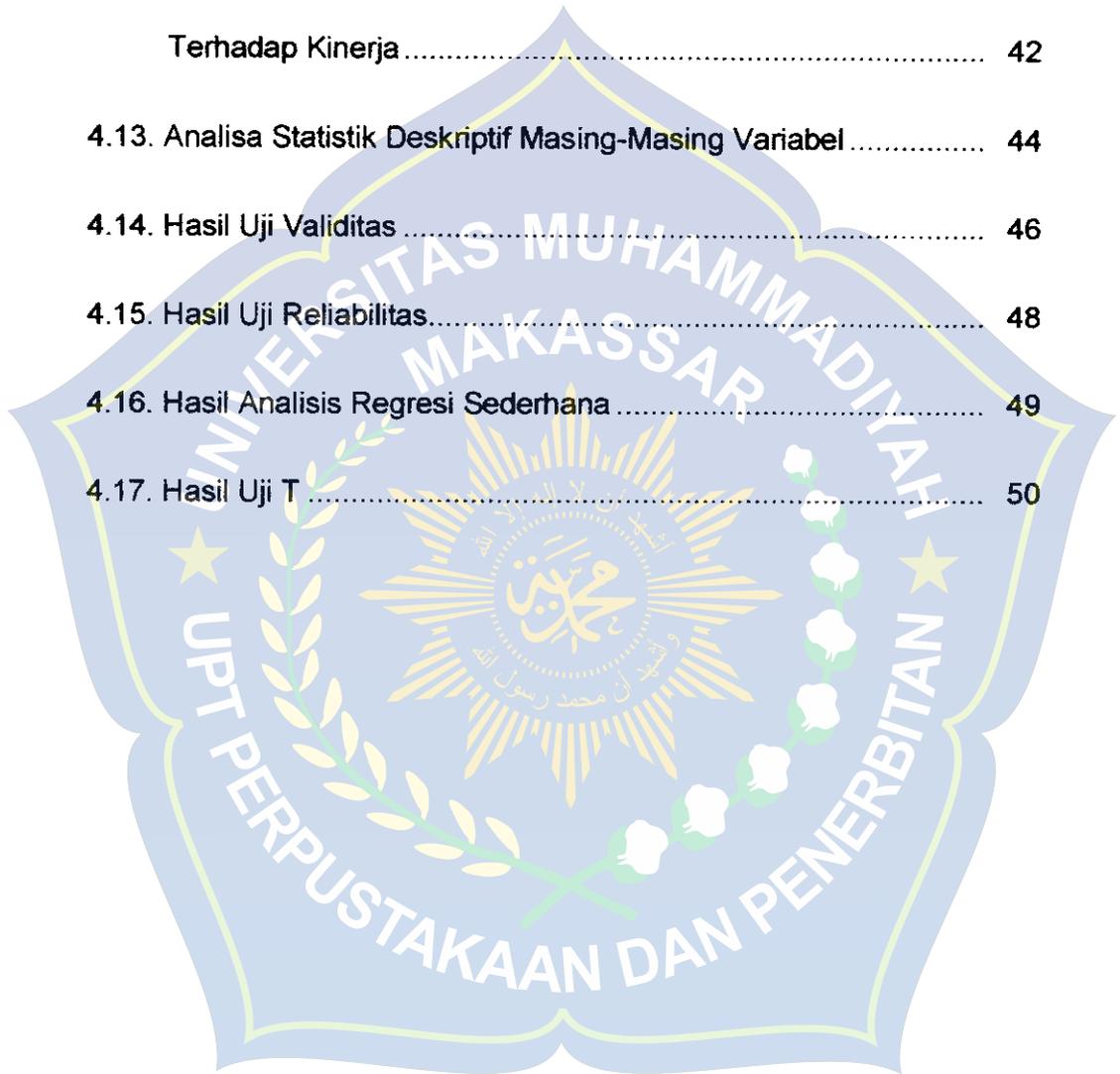
## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu .....	13
3.1. Definisi Operasional Variabel .....	17
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	27
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	28
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	29
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	30
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	30
4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	31
4.7. Jawaban Responden Terkait Indikator Kualitas Kerja .....	32
4.8. Jawaban Responden Terkait Indikator Kuantitas Kerja .....	33
4.9. Jawaban Responden Terkait Indikator Jangka Waktu .....	35
4.10. Jawaban Responden Terkait Indikator Inisiatif .....	36
4.11. Jawaban Responden Terkait Indikator Perencanaan Karir .....	38
4.12. Jawaban Responden Terkait Indikator Pengembangan Karir Individu .....	39

4.12. Jawaban Responden Terkait Indikator Pengembangan Karir	
Yang Didukung Oleh Departemen Individu .....	41
4.12. Jawaban Responden Terkait Indikator Peran Umpan Balik	
Terhadap Kinerja .....	42
4.13. Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel .....	44
4.14. Hasil Uji Validitas .....	46
4.15. Hasil Uji Reliabilitas .....	48
4.16. Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	49
4.17. Hasil Uji T .....	50



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pikir.....	15
4.1. Struktur organisasi.....	25



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner .....
2. Data Tabulasi Kuesioner Mengenai Variabel X Dan Y .....
3. Hasil SPSS .....
4. Administrasi Penelitian .....
5. Dokumentasi .....



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain. Setiap instansi maupun organisasi selalu ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan MSDM maka dibutuhkan seleksi ketat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan. Banyak cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan mutu SDM sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas diantaranya dengan cara meningkatkan prestasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak segala aktivitas yang ada dalam instansi karena sumber daya manusia adalah aset yang penting untuk instansi. Suatu instansi memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia menjadi modal penting dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan pada suatu instansi. Sumber daya manusia paling menentukan dibandingkan dengan mesin dan perangkat apapun yang ada dalam kegiatan bisnis. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu instansi. Pegawai merupakan sumber daya manusia pada sebuah instansi yang menjadi salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan

kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan tersebut tergantung pada bagaimana prestasi kerja dari pegawai tersebut dalam mengkombinasikan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap dalam bekerja.

Bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, mereka sangat memungkinkan mendapatkan promosi atau kenaikan jenjang karir. Sebaliknya, pegawai yang memiliki prestasi kerja yang rendah dapat memperbaiki prestasi kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Berdasarkan sudut pandang pegawai, penilaian prestasi kerja membantu pegawai untuk mengetahui hasil kerja dan kelemahan-kelemahan yang ada pada diri karyawan tersebut agar pegawai dapat mewujudkan rencana dan mencapai tujuan karirnya. Oleh karena itu pegawai harus memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkan memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani dan rohani selama bekerja.

Karir adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang dipunyai (atau dipegang) seseorang selama kehidupannya dalam bekerja, karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan/kepangkatan yang dapat dicapai selama kerja dalam suatu organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah didasarkan pada alasan yang ingin dicapai peneliti melalui pencarian penelitiannya dan mungkin ini menjadi hal pertama yang ditulis peneliti terkait dengan penelitiannya. Tujuan dari perumusan masalah juga untuk menetapkan kerangka kerja untuk penelitian, sehingga perumusan masalah yang baik sangat penting untuk menyelesaikan studi yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah guna membetasi penelitian agar memperoleh hasil yang relevan sebagai berikut : "Apakah Prestasi Kerja Pegawai Berpengaruh Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu.?"

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian berguna untuk Suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan kepada suatu analisis serta konstruksi yang dilakukan dengan secara sistematis. "Untuk mengetahui apakah Prestasi Kerja Pegawai Berpengaruh Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu"

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian mengacu pada pengertian serta tujuan observasi yang telah/sudah disebutkan sebelumnya, terdapat beberapa manfaat observasi yang bisa/dapat didapatkan. Dibawah ini merupakan beberapa manfaat observasi diantaranya ialah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

### 2. Bagi Instansi

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi instansi dalam melakukan kebijakan dan strategi di bidang SDM.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:164). Dalam menjalankan tugas dan kewajiban, semua pegawai tanpa terkecuali dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik atau berprestasi, kinerja atau prestasi merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja atau prestasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dan sungguh-sungguh akan mendapatkan balasan yang setimpal berupa prestasi atas sesuatu yang dikerjakan di masa lalu. Pada hakikatnya, kaum mukmin yang mengerjakan amal-amal kebaikan dimasa lalu akan diperlihatkan amal-amal tersebut dikemudian hari dan setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya. Hal ini menurut Thabathaba'i, bertujuan mendorong manusia untuk mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan jalan mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan yang buruk, memiliki hakikat yang tidak dapat

disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya.

### 1. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja membuat pegawai mengetahui tentang tingkat produktifitasnya dan hasil kerja, hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja pegawai. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Sutrisno (2015:132) yaitu :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapihan dan keterkaitan hasil kerja dengan volume kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu tertentu.

c. Jangka Waktu

Jangka waktu merupakan hasil pekerjaan yang dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

d. Inisiatif

Inisiatif menyangkut dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang muncul dalam

pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## **B. Jenjang Karir**

Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 20018:103). Untuk jaman sekarang dan jaman yang akan datang, kita akan menghadapi berbagai macam permasalahan yang salah satunya ialah masalah dalam mendapatkan pekerjaan, yang tentunya pekerjaan itu harus sesuai dengan keinginan kita. Dapat kita rasakan permasalahan ini sudah mulai terasa, buktinya jumlah pertumbuhan lapangan kerja tidak seimbang dengan jumlah pertumbuhan penduduk.

Lalu kemajuan teknologi maupun ilmu pengetahuan tidak selalu membawa keuntungan tapi terkadang membawa kerugian. Seperti salah satu contoh kerugiannya yakni semakin berkurang atau sedikitnya jumlah lapangan kerja, hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang asalnya dilakukan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin-mesin atau peralatan lain sebagai gantinya dengan alasan karena relatif lebih cepat dan lebih hemat biaya saat memproduksi barang.

Adapun masalah seperti ada orang yang sudah memiliki pekerjaan akan tetapi dia merasa pekerjaan yang dimilikinya tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, jadi tidak jarang jika ada yang merasa tidak mampu dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah diberikan atau dipercayakan kepadanya.

Oleh karena itu masalah seperti ini harus segera diatasi setidaknya harus dikurangi yakni dengan cara para anak muda sekarang harus mempersiapkan

### C. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Tujuan dicantumkanya penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah diletakkan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Berikut ini penelitian terdahulu :

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

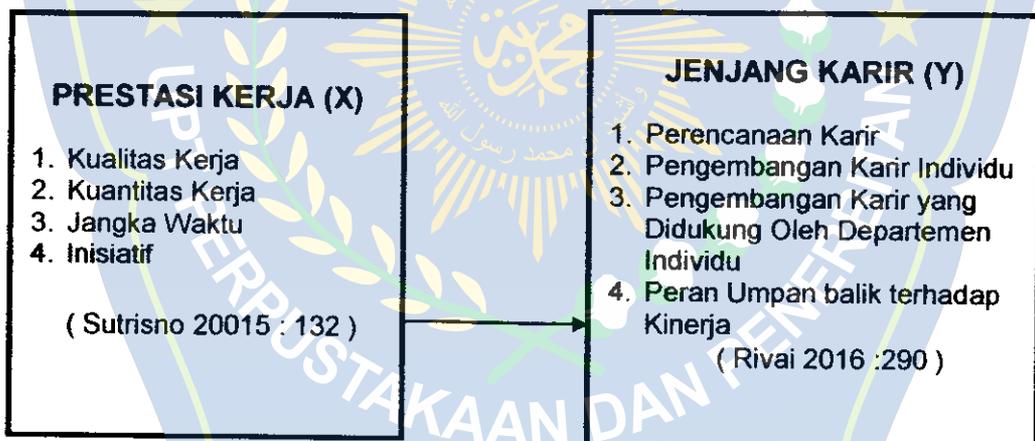
No	Nama	Judul	Analisis Deskriptif Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kenny Yulianto Kumiawan (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global	Kuantitatif	Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan
2	Irene Marpaung, Winarto (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus	Kuantitatif	Hasil analisis data menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja

		Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara)		karyawan
3	Arifin, Nurul (2019)	Pengaruh kualitas pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank BJB Syariah	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa, variabel peningkatan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dengan pengembangan karir karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan dengan $t$ hitung $>$ $t$ tabel atau $4,359 > 1,986$ terhadap pengembangan karir karyawan.
4	Edward Efen Silalahi (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta	Kuantitatif	Penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir.
5	Devi Riyana (2018)	Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan

		Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan)		karir karyawan
--	--	---	--	----------------

#### D. Kerangka Pikir

Kerangka Berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Berikut adalah kerangka berpikir pada penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sesuai dengan bataspelenti yang telah diuraikan, sebagai berikut : "Prestasi Kerja Berpengaruh Signifikan dan positif Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu"



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan keadaan subjek atau objek penelitian pada saat sekarang dengan tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya dan berdasarkan fakta.

#### B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar di Jl. Sirajuddin Rani No.71, Bonto Bontoa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan selama penelitian dimulai pada Agustus – September 2020.

#### C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran variabel

##### 1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu prestasi kerja dan jenjang karir. Secara singkat kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Prestasi Kerja	prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu

	berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.	4. Inisiatif
Jenjang Karir	Jenjang karir adalah suatu proses yang berlangsung seumur hidup, dipilih, dan ditentukan untuk melalui suatu proses dimana tidak hanya mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan personal individu, namun memfokuskan pada aspek-aspek ekstrinsik dari kepuasan dalam memilih pekerjaan seperti uang, status, dan kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan Karir</li> <li>2. Pengembangan Karir Individu</li> <li>3. Pengembangan Karir yang Didukung Oleh Departemen Individu</li> <li>4. Peran Umpan balik terhadap Kinerja</li> </ol>

## 2. Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2015:133) Pengukuran variabel merupakan skala pengukuran yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Variabel diukur menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:134) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ukur tersebut pada umumnya

ditempatkan berdampingan dengan pertanyaan atau pernyataan yang telah direncanakan. Responden dianjurkan untuk memilih kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (√) pada jawaban dan setiap jawaban diberikan bobot yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel skor alternatif jawaban:

#### Pengukuran Variabel

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

#### D. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Soma Opu yang berjumlah 30 orang.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang dimana berjumlah 30 orang.

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

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data-data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu.
2. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi menyangkut Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu.

### **F. Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu.

## 2. Uji Instrument Penelitian

### a. Uji Validitas

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

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

## 3. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen, terhadap dependen, dan Analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan menurut Sugiyono (2011 : 261) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Jenjang Karir

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Prestasi Kerja

#### 4. Uji Hipotesis

( Uji t ) digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y)



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Somba Opu

Kecamatan Somba Opu merupakan Kecamatan Ibu Kota Kabupaten Gowa yang terletak di jalan Sirajuddin Rani No. 71, Kelurahan Bonto-bontoa. Pemerintah Kecamatan Somba Opu dalam era Milenial ini telah mempunyai Media Sosial dan Website untuk mengetahui Kegiatan ataupun berita terupdate tentang keadaan Kecamatan Somba Opu. Sebagaimana yang dituliskan dalam peraturan pemerintah RI No. 8 Tahun 1992 pasal 4:

- a. Membentuk Kecamatan Somba Opu di wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Gowa yang meliputi wilayah:
  - 1) Sebagian wilayah Kecamatan Tamalate yang merupakan sisa pengembangan wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Ujung Pandang yang meliputi:
    - a) Kelurahan Sungguminasa
    - b) Kelurahan Katangka
    - c) Kelurahan Samata
  - 2) Sebagian wilayah Kecamatan Bontomarannu.
- b. Wilayah Kecamatan Somba Opu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) semula merupakan bagian dari wilayah Kecamatan Tamalate dan wilayah kecamatan Bontomarannu
- c. Dengan dibentuknya Kecamatan Somba Opu maka wilayah Kecamatan Tamalate dan wilayah kecamatan Bontomarannu dikurangi dengan wilayah Kecamatan Somba Opu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

## 2. Visi Dan Misi Organisasi

### a. Visi

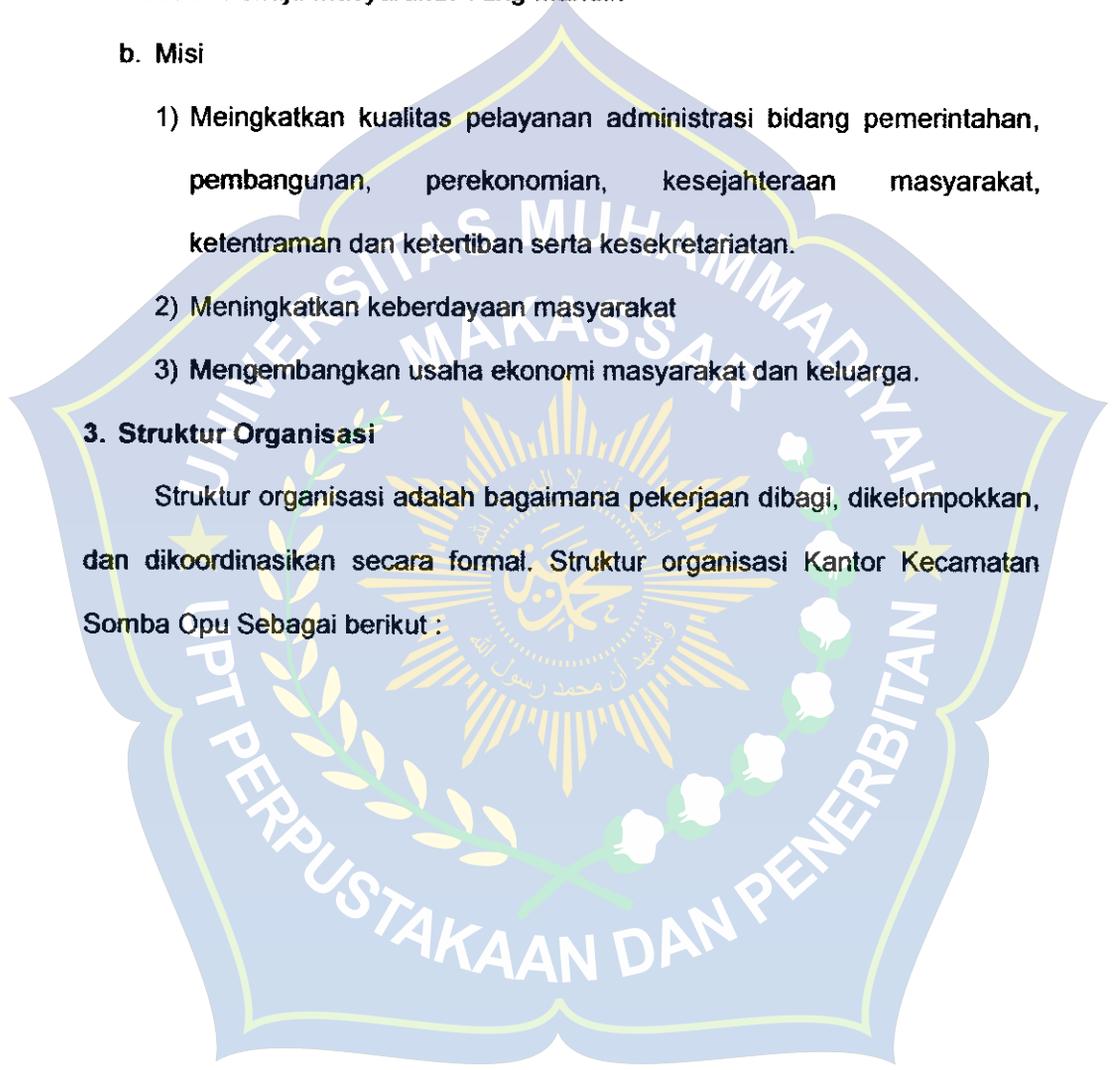
"Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Yang Profesional Dan Inovatif Menuju Masyarakat Yang Mandiri"

### b. Misi

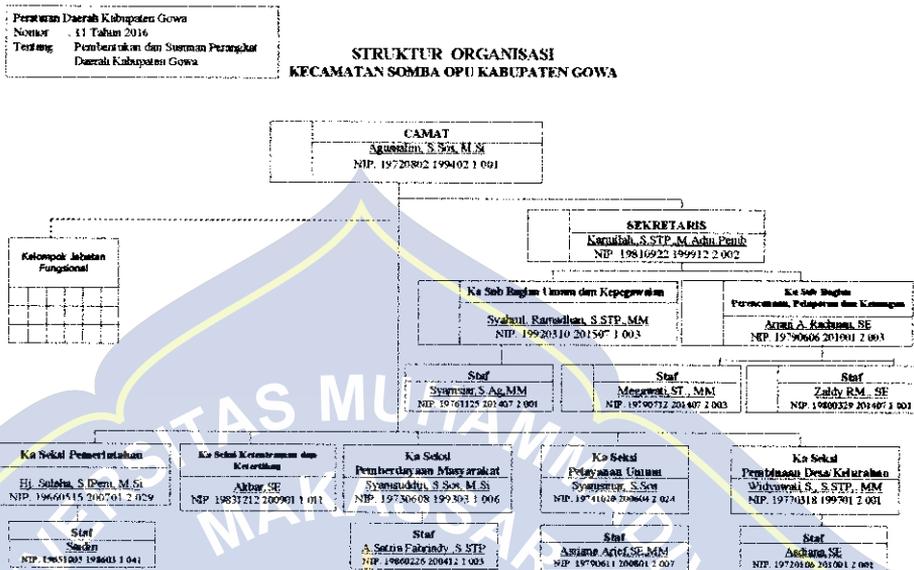
- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi bidang pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kesejahteraan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta kesekretariatan.
- 2) Meningkatkan keberdayaan masyarakat
- 3) Mengembangkan usaha ekonomi masyarakat dan keluarga.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi Kantor Kecamatan Somba Opu Sebagai berikut :



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Somba Opu**



**1. Job Description**

- a. Camat mempunyai tugas membina penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan meliputi, melaukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa atau kelurahan serta memberikan bimbingan, supervise, fasilitas, dan koinsultasi pelaksanaan administrasi desa atau kelurahan.
- b. Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian.
- c. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, urusan surat menyurat dan kearsipan, urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan program, evaluasi dan laporan,

administrasi kepegawaian, organisasi dan tatalaksana, analisis jabatan, administrasi perjalanan, protokol, serta evaluasi kelembagaan.

- d. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Pelaporan dan Keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan sub bagian perencanaan, pelaporan dan keuangan, membantu sekretaris dinas melaksanakan koordinasi penyusunan bahan kebijakan teknis, pelayanan administrasi perencanaan, pelaporan dan keuangan serta melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan dinas.
- e. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan kelurahan yang ada di kabupaten Gowa.
- f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas menyiapkan bahan pengkoordinasian penyelenggaraan pembinaan ketentraman, ketertiban dan penegakan pelaksanaan peraturan daerah.
- g. Seksi Pemberdayaan Masyarakat melakukan penyusunan kegiatan pemberdayaan masyarakat, kesejahteraan social, ekonomi dan pembangunan serta pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum di lingkungan kelurahan.
- h. Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan, fasilitas, evaluasi, dan pelaporan kegiatan di bidang pelayanan umum.
- i. Seksi Pembinaan Desa/Kelurahan mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan, mengkoordinasi penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan yang menjadi

kewenangannya sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

## B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, status, pendidikan, jabatan dan lama bekerja lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu kelompok laki-laki dan perempuan, agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Laki-Laki	17	56,7%
2	Perempuan	13	43,3%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas maka dapat dideskripsikan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu memiliki responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau 56,7% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 43,3%.

## 2. Usia Responden

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	21 – 30 tahun	2	6,7%
2	31 – 40 tahun	5	16,7%
3	41 – 50 tahun	15	50%
4	51 – 60 tahun	8	26,6%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan uraian tabel 4.2 di atas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%, sedangkan responden yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 5 orang atau 16,7%, serta responden yang berusia 41-50 sebanyak 15 atau 50% dan responden yang berusia 51-60 sebanyak 8 orang atau 26,6%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden di Kantor Kecamatan Somba Opu berusia 41-50 tahun.

### 3. Status

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No	Usia	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1	Belum Menikah	2	6,7%
2	Menikah	26	86,6%
3	Cerai	2	6,7%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan uraian tabel 4.3 di atas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan status menunjukkan bahwa responden yang berstatus belum menikah sebanyak 2 orang atau 6,7%, sudah menikah sebanyak 26 orang atau 86,6%, dan cerai sebanyak 2 atau 6,7%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden di Kantor Kecamatan Somba Opu berstatus sudah menikah.

### 4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan kemampuan-kemampuan, nilai-nilai dan kebutuhan-kebutuhan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin baik pula kemampuan kerjanya, dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	S2	5	16,7%
2	S1	16	53,3%
3	SMA/SMK	9	30%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 16 orang atau sebanyak 53,3%. Hal ini menggambarkan kondisi yang cukup berimbang dari sisi tingkat pendidikan, mengingat tugas-tugas pegawai yang membutuhkan kemampuan tertentu agar program Kantor Kecamatan Somba Opu dapat berhasil seperti yang diharapkan.

#### 5. Jabatan

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	Camat	1	3,3%
2	Sekretaris	1	3,3%
3	Kepala Sub	2	6,7%
4	Kepala Seksi	5	16,7%
5	Staf	14	46,7%
6	Satpol PP	7	23,3%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan uraian table 4.5 di atas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa responden yang menjabat sebagai camat sebanyak 1 orang atau 3,3%, sekretaris sebanyak 1 orang atau 3,3%, kepala sub sebanyak 2 atau 6,7%, kepala seksi sebanyak 5 orang atau 16,7%, staf sebanyak 14 orang atau 46,7%, dan satpol PP sebanyak 7 orang atau 23,3%.

#### 6. Lama Bekerja

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi Responden	Frekuensi (%)
1	1-10	7	23,3%
2	11-20	14	46,7%
3	21-30	7	23,3%
4.	31-40	2	6,7%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan uraian tabel 4.6 di atas maka diperoleh hasil dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%, 11-20 tahun sebanyak 14 orang atau 46,7%, 21-30 tahun sebanyak 7 atau 23,3%, 31-40 tahun sebanyak 2 orang atau 6,7%.

#### C. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari

satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yakni Prestasi Kerja (X) dan Jenjang Karir (Y). Guna mengungkap hasil penelitian berdasarkan variabel yang diperhatikan, maka penulis akan menggambarkan data-data hasil penelitian untuk tiap indikator dari variabel Prestasi Kerja dan variabel Jenjang Karir.

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (X)

Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator penelitian ini pada variabel prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapihan dan keterkaitan hasil kerja dan volume kerja.

**Tabel 4.7 Jawaban Responden Terkait Indikator Kualitas Kerja**

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja	85	52	0	0	0	137	45,6
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan teliti dalam bekerja.	55	76	0	0	0	131	43,6
3.	Bagi saya kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan harus selaras agar dapat	75	60	0	0	0	135	45

	memaksimalkan dalam bekerja.							
	Rata Rata Skor Variabel						134,3	44,7

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas terkait dengan indikator prestasi kerja yaitu kualitas kerja, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 13 responden, item kedua yang menyentuh angka 19 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 15 responden. Jawaban kedua terbanyak adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 17 responden, item kedua yang menyentuh angka 11 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 15 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

- b. kuantitas kerja adalah banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu tertentu

**Tabel 4.8 Jawaban Responden Terkait Indikator Kuantitas Kerja**

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	90	48	0	0	0	138	46

2.	Saya mampu mencapai target yang diberikan pimpinan	95	44	0	0	0	139	46,3
3.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	70	64	0	0	0	134	44,6
	Rata Rata Skor Variabel						137	45,6

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terkait dengan indikator prestasi kerja yaitu kuantitas kerja, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 19 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 14 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 12 responden, item kedua yang menyentuh angka 11 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 16 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

c. Jangka waktu merupakan hasil pekerjaan yang dicapai setelah melakukan suatu pekerjaan dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

Tabel 4.9 Jawaban Responden Terkait Indikator Jangka Waktu

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	90	48	0	0	0	137	46
2.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi	70	64	0	0	0	134	44,6
3.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	80	56	0	0	0	136	45,3
	Rata Rata Skor Variabel						135,6	45,3

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terkait dengan indikator prestasi kerja yaitu jangka waktu, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 14 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 16 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang

menyentuh angka 12 responden, item kedua yang menyentuh angka 16 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 14 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Dinas Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

d. Inisiatif, menyangkut dorongan dari dalam diri pegawai untuk memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi, bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan dan mempelajari pekerjaan dari bidang lain untuk menambah keterampilan serta pengetahuan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerjanya

**Tabel 4.10 Jawaban Responden Terkait Indikator Inisiatif**

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	90	48	0	0	0	138	46
2.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi	40	88	0	0	0	128	42,6
3.	Waktu pengerjaan tugas	75	60	0	0	0		

selama ini lebih cepat dari sebelumnya.						135	45
Rata Rata Skor Variabel						133,6	44,5

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terkait dengan indikator prestasi kerja yaitu inisiatif, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 12 responden, item kedua yang menyentuh angka 22 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 15 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 8 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 15 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Jenjang Karir (Y)

Jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang memebentuk karir seseorang. Jenjang karir yang ada dari suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan merupakan umber motivasi yang sangat penting bagi banyak orang untuk makin berprestasi lebih tinggi dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Adapun indikator dalam penelitian ini pada variabel Jenjang Karir sebagai berikut:

menyentuh angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 15 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 19 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 12 responden, item kedua yang menyentuh angka 15 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 11 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

- b. Pengembangan karir individu merupakan proses yang tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karir .

**Tabel 4.12 Jawaban Responden Terkait Indikator Pengembangan Karir Individu**

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Pengembangan karir di instansi tempat bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan	65	68	0	0	0	133	44,3
2.	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak instansi tempat bekerja	85	52	0	0	0	137	45,6
3.	Mendapatkan kesempatan lebih	64	56	0	0	0		

luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir							120	40
Rata Rata Skor Variabel							130	43,3

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terkait dengan indikator jenjang karir yaitu pengembangan karir individu, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 13 responden, item kedua yang menyentuh angka 17 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 16 responden. Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 17 responden, item kedua yang menyentuh angka 13 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 14 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

c. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen individu

**Tabel 4.13 Jawaban Responden Terkait Indikator Pengembangan Karir yang didukung Oleh Departemen Individu**

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Menawarkan bantuan kepada rekan kerja untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen	80	56	0	0	0	136	45,3

2.	Berbagi informasi dan sumber daya dengan rekan kerja sangat penting bagi saya untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif	70	64	0	0	0	134	44,6
3.	Mengutamakan kepentingan kelompok diatas kepentingan pribadi dalam melaksanakan pekerjaan	75	60	0	0	0	135	45
	Rata Rata Skor Variabel						135	44,9

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas terkait dengan indikator jenjang karir yaitu pengembangan karir yang didukung oleh departemen individu , jawaban responden untuk sangat setuju pada item pertama yang menyentuh angka 16 responden, item kedua yang menyentuh angka 14 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 15 responden. Sedangkan untuk jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 14 responden, item kedua yang menyentuh angka 16 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 15 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

## d. Peran umpan balik terhadap kinerja

**Tabel 4.14 Jawaban Responden Terkait Indikator Peran Umpan Balik Terhadap Kinerja**

No	Item	SS(5)	S(4)	KS(3)	TS(2)	STS(1)	Total skor	Rata Rata Skor
1.	Terjadi umpan balik yang teratur pada kinerja pegawai setelah pelatihan	90	48	0	0	0	138	46
2.	Mampu memanfaatkan kompetensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja pegawai	65	68	0	0	0	133	44,3
3.	Peran kinerja pegawai berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi	65	68	0	0	0	133	44,3
	Rata Rata Skor Variabel						134,6	44,8

Sumber: Hasil Olah Data 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terkait dengan indikator jenjang karir yaitu peran umpan balik terhadap kinerja, jawaban terbanyak responden mendominasi adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 12 responden, item kedua yang menyentuh angka 17 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 17 responden.

Sedangkan jawaban kedua terbanyak adalah sangat setuju, hal ini dapat dilihat dari item pertama yang menyentuh angka 18 responden, item kedua yang menyentuh angka 13 responden, dan item ketiga yang menyentuh angka 13 responden. Responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Somba Opu yang berjumlah sebanyak 30 orang.

### 3. Statistik Deskriptif variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum dan nilai maksimum, serta variabel dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja (X) dan jenjang karir (Y). Adapun hasil analisa statistik deskriptif masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Analisa Statistik Deskriptif Masing-Masing Variabel**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Kerja (X)	30	48	60	54.01	4.012
Jenjang Kari (Y)	30	48	60	54.57	3.971
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel sebanyak 30 orang yang merupakan pegawai pada Kantor kecamatan Somba Opu. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel 4.15 sebagai berikut:

#### a. Prestasi Kerja

Pada tabel 4.15 di atas, variabel Prestasi Kerja mempunyai nilai *mean* sebesar 54,01 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 4.012 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 48 dan nilai maksimumnya sebesar 60.

#### b. Jenjang karir

Pada tabel 4.15 di atas, variabel Jenjang Karir nilai *mean* sebesar 54,57 dengan standar deviasi (*standar deviation*) sebesar 3.971 yang berarti bahwa nilai *mean* lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias. Nilai minimalnya sebesar 48 dan nilai maksimumnya sebesar 60.

### D. Uji Instrumen Penelitian

Suatu penelitian akan dikatakan absah apabila semua regulasi dalam penelitian ini memenuhi standar uji validitas dan reliabilitas. Suatu penelitian harus pula memiliki standar objektif, sistematis, dan substantif, serta memiliki data yang valid, agar diperoleh hasil yang valid maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji absahan dari kuesioner penelitian. Uji validitas atau yang sering juga disebut dengan uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Menurut Sugiyono (2017:178) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data faktual yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dan mengkorelasikan item tersebut dengan jumlah item. Data dalam penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $> 0,30$  atau nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$ , yang mana nilai  $df = N-2$  dan pada penelitian ini  $N = 30$  dan jika mengikuti rumus  $df = 30-2 = 28$ . Jadi nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini untuk  $df = 28 = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data uji validitas :

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan Nomor	Validitas		Keterangan
			$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	
1.	Prestasi Kerja	X.1	0,773	0,361	Valid
		X.2	0,437	0,361	Valid
		X.3	0,634	0,361	Valid
		X.4	0,831	0,361	Valid
		X.5	0,791	0,361	Valid
		X.6	0,637	0,361	Valid
		X.7	0,849	0,361	Valid
		X.8	0,654	0,361	Valid
		X.9	0,769	0,361	Valid

		X.10	0,486	0,361	Valid
		X.11	0,443	0,361	Valid
		X.12	0,735	0,361	Valid
2.	Jenjang Karir	Y.1	0,850	0,361	Valid
		Y.2	0,691	0,361	Valid
		Y.3	0,890	0,361	Valid
		Y.4	0,407	0,361	Valid
		Y.5	0,661	0,361	Valid
		Y.6	0,546	0,361	Valid
		Y.7	0,632	0,361	Valid
		Y.8	0,478	0,361	Valid
		Y.9	0,538	0,361	Valid
		Y.10	0,572	0,361	Valid
		Y.11	0,833	0,361	Valid
		Y.12	0,799	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.16 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pda Kantor Kecamatan Somba Opu, diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,361. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Dalam analisis statistik pada penelitian, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian ini dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Menurut Sugiyono (2017 :178) uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item menyentuh lebih dari angka atau di atas dari 0,7 maka dapat dikatakan reliabel. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas :

**Tabel 4.17 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1.	Prestasi Kerja	12	0,889	0,7	Reliabel
2.	Jenjang Karir	12	0,880	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh hasil bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar konsisten dan handal atau reliabel karena seluruh pernyataan memiliki nilai  $> 0,7$ .

## E. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara variabel dependen dan satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari pengaruh

antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows. Adapun data hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.479	8.640		3.065	0.005
	PRESTASI KERJA(X)	0.519	0.159	0.524	3.259	0.003

a. Dependent Variable: JENJANG KARIR(Y)

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, maka diperoleh :

$$Y = 26,479 + 0,519 X$$

Merujuk pada hasil persamaan regresi di atas, maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

- Besarnya nilai konstanta yakni : 26,479 menunjukkan bahwa tanpa adanya Prestasi Kerja (X) akan mempengaruhi Jenjang Karir (Y) pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu.
- Uji persamaan regresi di atas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien regresi sebesar 0,519 ini berarti bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu.

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu.

## F. Uji Hipotesis (t)

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Agar hasil regresi yang diperoleh dapat dijelaskan hubungannya, maka hasil regresi tersebut akan diuji menggunakan uji t dengan derajat kepercayaan 0,05 (5%). Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 5% ( $< 0,05$ ). Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.479	8.640		3.065	0.005
	PRESTASI KERJA(X)	0.519	0.159	0.524	3.259	0.003

a. Dependent Variable: JENJANG KARIR(Y)

Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel prestasi kerja (X) sebesar 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan oleh peneliti sebesar 0,05, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $3,259 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan "diterima".

## G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat menganalisa pengaruh prestasi kerja pegawai dalam rangka mencapai jenjang karir pada kantor kecamatan somba opu, dari hasil penelitian maka diperoleh prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pada kantor kecamatan somba opu.

Hasil perhitungan melalui analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara prestasi kerja dengan jenjang karir pada kantor kecamatan somba opu. Secara uji parsial (t) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara prestasi kerja pegawai terhadap jenjang karir pada kantor kecamatan somba opu.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,519 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pada kantor kecamatan somba opu, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan prestasi kerja berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan jenjang karir pada Kantor Kecamatan Somba Opu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irene Marpaung, Winarto (2018) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara) mengatakan hasil analisis data menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu maka dapat disimpulkan bahwa "Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam rangka mencapai jenjang karir pegawai pada Kantor Kecamatan Somba Opu. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan prestasi kerja maka dapat mencapai jenjang karir yang diinginkan.
2. Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka diperoleh koefisien regresi variabel sebesar 0,519 yang berarti bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap jenjang karir pada kantor kecamatan somba opu, dan pengujian secara parsial (t) memperoleh hasil sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan prestasi kerja berpengaruh secara nyata dalam upaya meningkatkan jenjang karir pada Kantor Kecamatan Somba Opu.
3. Berdasarkan hasil uji persamaan regresi maka diperoleh nilai signifikan untuk variabel prestasi kerja (x) sebesar 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditentukan sebesar 0,05, sedangkan nilai t hitung diperoleh sebesar 3,925 dimana nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,071 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja dalam uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pegawai pada kantor kecamatan somba opu.

## B. Saran

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian pada Kantor Kecamatan Somba Opu, maka diajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Bagi pihak instansi diharapkan untuk memperhatikan prestasi kerja pegawai agar memotivasi pegawai untuk bisa mencapai jenjang karir yang diinginkan.
2. Kantor kecamatan somba opu lebih meningkatkan hal yang berkaitan dengan salah satu alasan utama untuk terus bekerja dalam instansi yaitu percaya loyalitas itu penting karena terkadang pegawai masih merasa kebijakan instansi tentang status pegawai yang belum sesuai dengan prestasi pegawai.
3. Bagi pihak lain sebaiknya melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar sehingga data-data yang akan dianalisis lebih banyak sehingga memberikan gambaran lebih jelas terhadap kondisi objek yang diteliti dan sebaiknya meneliti objek yang berbeda dari penelitian ini, keandalan data juga mesti menjadi prioritas bagi peneliti, dengan demikian diharapkan memberikan kontribusi informasi yang lebih baik dan akurat untuk penelitian dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Nurul. 2019. Pengaruh kualitas pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada Bank BJB Syariah.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.
- Kurniawan, Kenny Yulianto. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global.
- Rivai. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Riyana, Devi. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan).
- Silalahi, Edward Efendi. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semangat Semesta Marine Safety Di Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Jakarta : Media Group.
- Winarto, Irene Marpaung. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero). Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 4 No. 1 (79-86)

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



## Lampiran 1

### KUSIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati, kusioner ini bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam rangka melengkapi karya tulis (skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul penelitian : Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu. Saya sangat berharap bapak/ibu mengisi kusioner ini dengan objektif. Dukungan bapak/ibu merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada saya pribadi secara khusus. Terima kasih atas kerjasama dan kesedihannya dalam mengisi kusioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan bapak/ibu.

#### DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Umur : .....Tahun
4. Status :  Menikah  Belum Menikah  Cerai
5. Memiliki Anak :  Ya  Tidak
6. Pendidikan Terakhir :
7. Jabatan :
8. Lama Bekerja :

## PETUNJUK UMUM

- a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur : Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Mencapai Jenjang Karir Pada Kantor Kecamatan Somba Opu.
- b. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- d. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur pengaruh prestasi kerja terhadap jenjang karir.
- e. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda  $\surd$  pada kolom yang tersedia.
- f. Ada lima alternatif jawaban yang dapat bapak/ibu pilih, yaitu:
 

<input type="checkbox"/>	Sangat Setuju (SS)	Point 5
<input type="checkbox"/>	Setuju(S)	Point 4
<input type="checkbox"/>	Kurang Setuju (KS)	Point 3
<input type="checkbox"/>	Tidak Setuju (TS)	Point 2
<input type="checkbox"/>	Sangat Tidak Setuju (STS)	Point 1

PRESTASI KERJA (X)						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan teliti dalam bekerja					

3	Bagi saya, kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan harus selaras agar dapat memaksimalkan dalam bekerja					
4	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
5	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
7	Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
9	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
10	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja					
11	Saya berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja saya					
12	Saya berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah					

### JENJANG KARIR (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi					
2	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya					
3	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					
4	Pengembangan karir di instansi tempat bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan					
5	Mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak instansi tempat bekerja					
6	Mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir					
7	Menawarkan bantuan kepada rekan kerja untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen					
8	Berbagi informasi dan sumber daya dengan rekan kerja sangat penting bagi saya untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan					

	kolaboratif					
9	Saya setuju untuk mengutamakan kepentingan kelompok diatas kepentingan pribadi dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Terjadi umpan balik yang teratur pada kinerja setelah pelatihan					
11	Saya mampu memanfaatkan kompetensi yang saya miliki untuk meningkatkan kinerja diri saya					
12	Peran kinerja saya berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi					



Lampiran 2

**DATA TABULASI KUESIONER MENGENAI VARIABEL X**

NO	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	TOTAL (X)
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	56
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
10	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
13	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	54
14	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	55
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	55
16	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	57
20	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	54
21	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	56
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
26	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	54
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
30	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	55

## DATA TABULASI KUESIONER MENGENAI VARIABEL Y

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTAL (Y)
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
10	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
11	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	56
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
14	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
17	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	52
18	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
19	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	56
20	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	55
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	57
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
23	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	56
24	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	53
25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	57
26	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
28	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	52
29	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	57
30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56



	Pearson Correlation	.659**	0.339	.544**	.722**	.791**	0.355	1	0.355	.736**	0.306	0.339	.680**	.849**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.067	0.002	0.000	0.000	0.055		0.055	0.000	0.101	0.067	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.548**	0.259	0.267	.627**	.434*	.598**	0.355	1	0.339	0.355	0.191	0.267	.654**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.167	0.153	0.000	0.016	0.000	0.055		0.067	0.055	0.311	0.153	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.396	0.157	.535**	.464*	.675**	.473*	.736**	0.339	1	0.191	0.262	.935**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.407	0.002	0.010	0.000	0.008	0.000	0.067		0.312	0.162	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
0	Pearson Correlation	0.247	0.056	.408*	0.306	.508**	0.218	0.306	0.355	0.191	1	0.031	0.272	.486**
	Sig. (2-tailed)	0.188	0.767	0.025	0.101	0.004	0.247	0.101	0.055	0.312		0.872	0.146	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
1	Pearson Correlation	.375	0.010	0.302	0.339	0.146	0.342	0.339	0.191	0.262	0.031	1	0.302	.443*
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.956	0.105	0.067	0.441	0.064	0.067	0.311	0.162	0.872		0.105	0.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	0.336	0.069	.600**	.408*	.623**	.401*	.680**	0.267	.935**	0.272	0.302	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.716	0.000	0.025	0.000	0.028	0.000	0.153	0.000	0.146	0.105		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALX	Pearson Correlation	.773**	.437*	.634**	.831**	.791**	.637**	.849**	.654**	.769**	.486**	.443*	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.016	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.014	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.816	.932	0.027	.522	0.327	.464	0.191	.408	0.306	.796	.934	.850
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.885	0.003	0.077	0.010	0.312	0.025	0.101	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.816	1	.761	0.067	0.336	0.134	0.267	0.134	0.333	0.136	.740	.740	.691
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.724	0.069	0.481	0.153	0.481	0.072	0.473	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.932	.761	1	0.107	.591	.397	.536	0.259	0.346	.367	.870	.870	.890
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.574	0.001	0.030	0.002	0.167	0.061	0.046	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	0.027	0.067	0.107	1	0.222	.548	0.009	.413	0.202	0.302	0.222	0.086	.407
	Sig. (2-tailed)	0.885	0.724	0.574		0.239	0.002	0.962	0.023	0.285	0.105	0.239	0.651	0.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.522	0.336	.591	0.222	1	-	.665	0.126	.471	0.247	.457	.593	.661
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.069	0.001	0.239		0.962	0.000	0.508	0.009	0.188	0.011	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	0.327	0.134	.397	.548	-	1	0.062	.598	0.000	.600	.396	0.261	.546
	Sig. (2-tailed)	0.077	0.481	0.030	0.002	0.962		0.743	0.000	1.000	0.000	0.031	0.164	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.464	0.267	.536	0.009	.665	0.062	1	0.196	.535	.464	.396	.396	.632
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.153	0.002	0.962	0.000	0.743		0.298	0.002	0.010	0.031	0.031	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	0.191	0.134	0.259	.413	0.126	.598	0.196	1	0.000	0.327	.396	0.126	.478
	Sig. (2-tailed)	0.312	0.481	0.167	0.023	0.508	0.000	0.298		1.000	0.077	0.031	0.508	0.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.408	0.333	0.346	0.202	.471	0.000	.535	0.000	1	0.272	0.336	0.336	.538
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.072	0.061	0.285	0.009	1.000	0.002	1.000		0.146	0.069	0.069	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	0.306	0.136	.367	0.302	0.247	.600	.464	0.327	0.272	1	0.247	0.247	.572
	Sig. (2-tailed)	0.101	0.473	0.046	0.105	0.188	0.000	0.010	0.077	0.146		0.188	0.188	0.001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.796**	.740**	.870**	0.222	.457	.396*	.396*	.396*	0.336	0.247	1	.729**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.239	0.011	0.031	0.031	0.031	0.069	0.188		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.934**	.740**	.870**	0.086	.593**	0.261	.396*	0.126	0.336	0.247	.729**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.651	0.001	0.164	0.031	0.508	0.069	0.188	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTALY	Pearson Correlation	.850**	.691**	.890**	.407	.661**	.546**	.632**	.478**	.538**	.572**	.833**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.026	0.000	0.002	0.000	0.008	0.002	0.001	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Variabel Prestasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.889	12

### b. Variabel Jenjang Karir (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.880	12

Lampiran 5

## DOKUMENTASI



## BIOGRAFI PENULIS



Putrini Ramli, lahir pada tanggal 22 September 1997 di Kabupaten Takalar. Anak pertama dari dua bersaudara dan merupakan buah hati dari pasangan Ramli dan Nurmi. Penulis sekarang bertempat tinggal di Takalar. Penulis menempuh pendidikan dasar pada tahun 2003 di SDN Inpres Bonto Baddo No 175 dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah pertama di SMPN 1 Mangarabombang dan tamat pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas di SMAN 1 Takalar dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun 2016 penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar program strata satu (S1).