

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN BOALEMO**

Oleh

**SITTI MEYLANI KARINA ANWAR
E.21.16.071**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN BOALEMO**

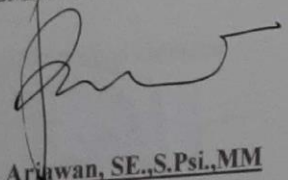
Oleh

SITTI MEYLANI KARINA ANWAR
E.21.16.071

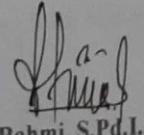
SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 24 April 2020

PEMBIMBING I


Dr. Ariawan, SE., S.Psi., MM
NIDN. 0922057502

PEMBIMBING II


Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
NARKOTIKA NASIONAL
KABUPATEN BOALEMO**

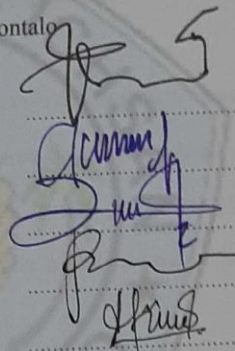
Oleh

SITTI MEYLANI KARINA ANWAR
E.21.16.071

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari., SE., MM
2. Alfin Akuba, SE.,MM
3. La Diu Samiu, SE.,MM
4. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
5. Nur Rahmi,S.Pd.I., SE., MM



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
NIDN. 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen


Eka Zahra Sofikahan, SE., MM
NIDN. 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.
- 5.

Gorontalo, 24 April 2020
Yang membuat pernyataan



SITTI MEYLANI KARINA ANWAR
E.21.16.071

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo. Menggunakan metode survey, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden. Analisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo sebesar 0,840 (84%). Adapun sebesar 0,160 (16%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Pengembangan Karir (X1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,022. Pelatihan Kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,000.

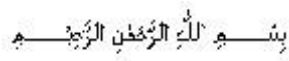
Kata kunci: Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence Career Development (X1) and Job Training (X2) both simultaneously and partially on Employee Performance (Y) at the Office of the National Narcotics Agency of Boalemo Regency. Using survey methods, data collection methods using questionnaires to respondents. Analysis using path analysis. The results showed that Career Development (X1) and Job Training (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y) at the National Narcotics Agency Office of Boalemo Regency of 0.840 (84%). Meanwhile, 0.160 (16%) is influenced by outside variables that are not researched. Career Development (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.022. Job Training (X2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.000.

Keywords: Career Development, Job Training, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo”. sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberi dukungan moril serta dorongan agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE. M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Ariawan, SE.,S.Psi., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Sekaligus Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Ibu Eka Zahra Solikahan,SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Ibu Nur Rahmi, S.Pd.I. SE.,MM, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Serta semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Gorontalo.....2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN	7
2.1. Kajian Pustaka.....	7
2.1.1 Pengembangan Karir.....	8
2.1.2 Pengembangan Karir Individu.....	8
2.1.3 Pengembangan Karir Organisasional.....	12
2.1.4 Desain Program Pengembangan Karir	13
2.1.5 Model Pengembangan Karir.....	15
2.1.6 Proses dan Jalur Pengembangan Karir.....	16
2.1.7 Tujuan Jenjang Karir Jabatan	17
2.1.8 Faktor Faktor Penentu Karir.....	18

2.1.9 Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karir	20
2.1.10 Pengertian Pelatihan	20
2.1.11 Tujuan Pelatihan	21
2.1.12 Manfaat Pelatihan	22
2.1.13 Jenis-Jenis Pelatihan	25
2.1.14 Sasaran Pelatihan	25
2.1.15 Syarat-Syarat Pelatihan	26
2.1.16 Dimensi-Dimensi Program Pelatihan	27
2.1.17 Pengertian Kinerja Pegawai	27
2.1.18 Pengukuran Kinerja	29
2.1.19 Penilaian Kinerja	31
2.1.20 Tujuan Penilaian Kinerja.....	32
2.1.21 Aspek-Aspek Kinerja.....	33
2.1.22 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	35
2.1.23 Penelitian Terdahulu	39
2.2. Kerangka Pemikiran	38
2.3. Hipotesis	39
 BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	 40
3.1.Objek Penelitian	40
3.2. Metode Penelitian	40
3.2.1 Metode Yang Digunakan	40
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	41
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	44
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.6 Pengujian Instrument Penelitian.....	45
3.2.7 Metode Analisis Data	49
3.2.8 Pengujian Hipotesis	50
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 34
4.1 Hasil Penelitian	52

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.2 Visi dan Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.1.4 Tugas dan Fungsi	55
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden.....	56
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	58
4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
4.2 Analisis Data Statistik	67
4.3 Pengujian Hipotesis	69
4.4 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel	41
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner	43
Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.4 Skala Penelitian Jawaban Responden.....	59
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir.....	60
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Pelatihan Kerja	62
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel (X) Terhadap (Y)	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	59
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit	83
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian	84
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	85
Lampiran 5. Hasil Turnitin	86
Lampiran 6. Biodata.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era perkembangan pesat di dunia saat ini, dapat dilihat di berbagai bidang seperti teknologi dan ekonomi. Dampak dari perkembangan ini memberikan tantangan dan peluang bagi setiap organisasi untuk secara konsisten menciptakan kinerja karyawan sehingga kami dapat mengukur pencapaian strategis organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membuat terobosan, seperti memperkuat disiplin bagi karyawan, yang mencakup elemen kepatuhan, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, loyalitas, dan kemampuan untuk melakukan tugas dengan serius, karena kemampuan sumber daya manusia berasal dari hard skill dan soft skill . Keterampilan adalah aset, dan keinginan setiap organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang mereka miliki.

Suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan, apakah itu industri, perdagangan atau organisasi jasa, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Yang penting, keberhasilan berbagai kegiatan dalam organisasi tidak hanya bergantung pada keunggulan teknis, modal kerja yang tersedia, fasilitas atau infrastruktur, tetapi juga pada sumber daya manusia, yaitu kinerja setiap karyawan. Faktor sumber daya manusia adalah elemen yang harus dipertimbangkan organisasi.

Menurut Benardin Sudarmanto (2014: 08), kinerja karyawan adalah hasil atau hasil dari periode waktu tertentu atau catatan dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu. Dari definisi ini, Benardin menekankan konsep kinerja karyawan sebagai hasilnya, daripada karakter dan perilaku. Kinerja mengacu pada perilaku yang terkait dengan kinerja, karena perilaku Murphy (Sudarmanto, 2014: 08) menunjukkan bahwa kinerja adalah sekelompok perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Moherman (Sudarmanto, 2012: 09) juga mengusulkan untuk memahami perilaku sebagai perilaku, yaitu perilaku identik dengan perilaku. Kinerja adalah apa yang sebenarnya dilakukan orang dan dapat diamati. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja bukanlah hasil atau hasil dari suatu tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

Selain itu, menurut Fahmi (2010: 2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi, yang berorientasi pada laba dan non-laba, yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Lebih khusus lagi, Armstrong dan Baron (Fahmi, 2010: 15) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, dan pekerjaan terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi pada aspek-aspek tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian hasil organisasi terkait dengan organisasi atau visi yang diterapkan oleh organisasi, dan untuk memahami dampak positif dan negatif dari strategi operasional. Di setiap organisasi, pekerjaan ini adalah seluruh pekerjaan yang dipegang oleh satu orang dalam siklus kerja mereka.

Pengembangan karir adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, dan personel terkait dapat memaksimalkan pengembangan mereka sendiri. Dalam prakteknya, pengembangan karir lebih merupakan implementasi dari rencana karir yang ditunjukkan oleh Handoko (2009: 223). Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan kerja pribadi untuk mencapai tingkat karir yang diharapkan.

Tujuan dari semua rencana pengembangan karir adalah untuk mencocokkan kebutuhan dan tujuan karyawan atau karyawan dengan peluang karir saat ini atau masa depan yang ditawarkan di perusahaan atau perusahaan. Oleh karena itu, sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan dapat membantu karyawan menentukan kebutuhan profesional mereka dan menyesuaikan kebutuhan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Kinerja karyawan yang ditujukan untuk mempromosikan pengembangan karir sangat penting bagi karyawan, mereka akan bekerja dengan baik dan dapat bekerja dengan baik.

Dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi melalui pelatihan kejuruan karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat benar-benar memahami dan menguasai pekerjaan sambil melakukan setiap tugas dan pekerjaan mereka. Dihadapkan dengan perubahan tinggi di lingkungan kerja dan kurangnya pelatihan yang tepat bagi karyawan, ini akan menyulitkan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, yang akan memengaruhi

kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2015) dari jurnal Nurul Fizia (2018.62), "Pelatihan adalah proses mengubah secara sistematis tingkat perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan pengetahuan profesional dan kemampuan karyawan.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara dengan para pemimpin Kantor Administrasi Narkotika Nasional dan beberapa karyawan. Boalemo ditemukan memiliki masalah dengan kinerja karyawan. Menurut laporan, dilihat dari hasil pekerjaan, kinerja karyawan masih sangat rendah, yang tidak sesuai dengan harapan organisasi. Kepemimpinan percaya bahwa dari pekerjaan yang biasanya tidak dapat diselesaikan oleh banyak karyawan, dapat dilihat bahwa karyawan memiliki kinerja rendah, tetapi masih banyak waktu terbuang karena karyawan lebih santai daripada menyelesaikan pekerjaan. Menurut karyawan yang diwawancarai, kinerja itu tidak sesuai dengan harapan atau masih rendah karena arah pengembangan karir, arah pengembangan ini tidak tepat karena harus ada beberapa karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan di bidang keuangan, tidak secara langsung Mengubah komputer menjadi komputer telah menghambat prospek karier. Beberapa karyawan mengatakan bahwa karena kurangnya pelatihan bagi karyawan, kinerjanya sangat rendah, sehingga tugas yang diberikan terkadang terlambat untuk diselesaikan..

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut yang dituangkan dalam sebuah judul penelitian **Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2), secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.
2. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X_1) secara Parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.
3. Seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja (X_2), secara Parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.

.

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2), secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X_1) secara Parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) secara Parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam memberikan kontribusi dalam beberapa aspek, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya di lapangan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen tentang pengembangan karir dan Pelatihan kerja dan Kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Pengembangan Karir

Veitzhal Rivai (2013; 290) percaya bahwa pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan kerja pribadi untuk mencapai karir yang ideal. Tujuan dari semua rencana pengembangan karir adalah untuk mencocokkan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang tersedia sekarang dan di masa depan. Oleh karena itu, upaya untuk membangun sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan membantu karyawan membentuk kebutuhan karir mereka.

Ada 3 poin kunci dalam profesi ini. Pertama, ketika karyawan mulai menandatangani kontrak. Pengalaman kerja awal memiliki dampak penting dalam membentuk karier Anda. Kedua, Mid-Career (pertengahan karir), yang mengacu pada situasi di mana karyawan mulai menghadapi berbagai tekanan dan tanggung jawab pekerjaan ketika personel yang relevan mulai menandatangani kontrak. Namun, di pertengahan karir, karyawan berada pada titik balik, di mana kemandirian pekerjaan menjadi perhatian serius. Ketiga, selama periode pra-pensiun, karena hubungan ekonomi, sosial dan interpersonal, pekerjaan menghadapi ketidakpastian.

Kinerja, pengalaman, tingkat pendidikan, dan terkadang keberuntungan, dapat memengaruhi prestasi karier seseorang. Oleh karena itu, pengembangan karier adalah tindakan karyawan untuk mewujudkan rencana karier mereka.

2.1.2. Pengembangan karier individu

Setiap karyawan harus bertanggung jawab atas pengembangan karier atau pengembangan karier yang berpengalaman. Beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karier karyawan adalah:

- a. *Prestasi kerja (job performance)*, Prestasi kerja adalah faktor terpenting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier karyawan. Kemajuan karier sangat tergantung pada kinerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik adalah dasar dari semua kegiatan pengembangan profesional. Ketika kinerja di bawah standar, mengabaikan upaya pengembangan karier lainnya, bahkan tujuan karier yang paling sederhana sering tidak tercapai. Kemajuan karier biasanya tergantung pada kinerja dan pencapaian.
- b. *Eksposur (exposure)*, Pengembangan karier juga dapat dikembangkan melalui kontak. Dapat memahami tingkat eksposur (dan berharap untuk mengamati eksposur setinggi mungkin). Pelajari tentang harapan untuk promosi, transfer, atau peluang karier lainnya dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat. Tanpa paparan, karyawan yang baik mungkin tidak mendapatkan peluang yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan karier mereka. Paparan dapat membuat individu tampak melebihi level umum yang dibutuhkan untuk kesuksesan karier. Misalnya, seorang karyawan secara sukarela berharap untuk menambah jam kerja dengan terus bekerja

setiap hari Sabtu. Selain itu, di mana pun karyawan itu berada, karyawan harus menghormatinya dalam keadaan apa pun. Oleh karena itu, karyawan ini lebih dipahami oleh pemimpin dan memiliki nilai positif, sehingga karyawan diberi tugas yang lebih penting dan dipromosikan ke jalur karier berikutnya.

Menurut Jeffrey Pfeffer et al. (Rivai, 2013; 278), pengembangan karir memiliki arah atau cara dan pilihan, selama arah tersebut mencerminkan tujuan dan kemampuannya, ini akan memungkinkan setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sendiri. Bagi karyawan sendiri, tidak peduli kapan dan di mana, arah pengembangan untuk memilih adalah peluang yang baik.

Pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi :

- 1) **Enrichment** yaitu Pengembangan dan peningkatan melalui penugasan tugas atau tugas khusus, yang merupakan bentuk umum dari pengembangan profesional.
- 2) **Lateral** yaitu Bergerak menuju bidang lain, bidang ini dapat memanfaatkan keterampilan mereka dengan lebih baik, dan memberikan pengalaman yang lebih luas, tantangan baru dan memberikan kepercayaan dan kepuasan yang lebih besar.
- 3) **Vertical** yaitu Pengembangan posisi ke atas dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar di bidang keahlian atau keahlian baru.
- 4) **Relocation** yaitu Transfer fisik ke unit atau tempat organisasi lain dapat menambah peluang pertumbuhan dan meningkatkan keinginan dan kemampuan karyawan untuk tetap di posisi yang sama.

5) **Exploration** Yaitu, mengeksplorasi berbagai pilihan karier yang lebih luas di dalam dan di luar unit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi untuk menjawab pertanyaan dan membuat keputusan tentang potensi karier yang dipilih.

6) **Realignment** Artinya, bergerak ke bawah dapat mencerminkan pergeseran karyawan atau pertukaran prioritas kerja untuk mengurangi risiko, rasa tanggung jawab dan tekanan, sehingga posisi karyawan berkembang ke arah yang lebih sesuai, dan membawa peluang atau peluang baru.

Pengembangan karir dan proses yang dikembangkan melalui saluran di atas adalah kombinasi kekuatan dan minat di antara karyawan, yang dapat mempromosikan bimbingan karyawan yang berorientasi profesional. Ini berarti bahwa pengembangan karir karyawan tidak hanya struktural, tetapi juga mengembangkan pengetahuan profesional dalam arah fungsional, sehingga posisi fungsional memiliki peran "mitra yang setara" posisi terstruktur.

Menurut Mangkunegara (2010; 182), sistem pengembangan karir adalah pekerjaan formal, terorganisir dan terencana yang dirancang untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan profesional pribadi dan seluruh organisasi. Pengembangan karir harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada dan sistem sumber daya manusia lainnya. Pengembangan profesional pribadi membutuhkan dukungan dan umpan balik dari manajemen senior. Oleh karena itu, salah satu keuntungan dari rencana pengembangan karir adalah komunikasi yang lebih baik antara pemimpin dan karyawan dan di seluruh organisasi. Secara umum, manfaat pengembangan karier adalah:

- a. Kembangkan kinerja karyawan,
- b. Dengan meningkatkan loyalitas karyawan, mencegah karyawan yang membutuhkan shutdown,
- c. Sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan,
- d. Mengurangi subjektivitas promosi,
- e. Berikan kepastian untuk masa depan
- f. Untuk mendukung organisasi untuk memperoleh personil yang terampil dan terampil untuk melakukan tugas.

Pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama :

- a. ***Career Planning***. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan karier mereka adalah upaya sadar seseorang untuk meningkatkan kesadaran dan kesadaran akan keterampilan, minat, pilihan nilai, peluang, dan hambatan yang terkait dengan tujuan karier.
- b. ***Career Management***, Itulah cara organisasi mendesain ketika mengimplementasikan rencana karir anggotanya. Proses ini adalah pekerjaan formal, terorganisir dan terencana yang dirancang untuk mencapai keseimbangan antara aspirasi karier pribadi dan kebutuhan tenaga kerja terorganisir.

Jika kita memperhatikan keseluruhan teori di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor berikut perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir: (Mangkunegara, 2010;79)

1. Kemampuan Pribadi

Individu di sini mengacu pada karyawan dalam organisasi, yang pencapaian dan kemampuannya dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan profesional

2. Dukungan manajemen

Dalam hal ini, kepemimpinan manajemen dalam organisasi selalu memberikan dukungan, dorongan atau motivasi bagi bawahan untuk mengembangkan karier mereka.

3. Mekanisme pengembangan karir

Proses pengembangan karier dalam organisasi sederhana dan rumit untuk karyawan, dan ada nilai wajar dalam penerapannya.

Dengan mempertimbangkan beberapa hal di atas, pengembangan profesional secara keseluruhan dapat memberikan nilai positif bagi individu (karyawan) atau organisasi itu sendiri.

2.1.3. Pengembangan Karir Organisasional

Pengembangan karir tidak boleh diserahkan kepada setiap karyawan, tetapi harus dikelola oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karir. Proses mempersiapkan jalur karier dalam suatu organisasi juga disebut perencanaan karir organisasi. Beberapa organisasi atau organisasi memandu rencana perencanaan karir untuk mencapai satu atau lebih dari tujuan berikut:

1. Secara efektif mengembangkan bakat yang tersedia.
2. Kesempatan bagi karyawan untuk melakukan penilaian diri untuk mempertimbangkan jalur karier tradisional atau karier baru.

3. Pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif di dalam dan di antara departemen dan / atau lokasi geografis.
4. Tingkatkan kinerja melalui pengalaman pelatihan kerja yang disediakan oleh rotasi karier vertikal dan horizontal.
5. Peningkatan loyalitas dan motivasi karyawan menyebabkan penurunan rotasi karyawan.
6. Metode untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
(Samsudin, 2005;147)

Tujuan dasar pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan kerja karyawan, sehingga mereka dapat semakin memberikan kontribusi terbesar bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4. Desain Program Pengembangan Karir

Desain program pengembangan karir dibedakan dalam 3 (tiga) fase :

1. Fase Perencanaan ;
 - a. Jaga agar perencanaan karir karyawan konsisten dengan perencanaan karir organisasi.
 - b. Tujuannya untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melakukan tugas.
2. Fase Pengarahan ;
 - a. Pengarahan dengan mengatur konseling karir
 - b. Cara menggunakan layanan informasi.
3. Fase Pengembangan ;
 - a. Menerapkan sistem mentor

- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Rotasi pekerjaan
- d. Program beasiswa atau hubungan formal (Samsudin, 2012;153)

Pekerjaan adalah semua posisi pekerjaan yang dimiliki dalam kehidupan seseorang. Oleh karena itu, pekerjaan menunjukkan bahwa tingkat pengembangan atau pangkat karyawan individu dapat dicapai selama pekerjaan mereka di organisasi. Pengembangan karir adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan dan karyawan merencanakan karier masa depan organisasi, dan orang-orang yang relevan dapat mencapai pengembangan terbaik dalam praktik. Pengembangan karir adalah implementasi dari rencana karir. Seperti yang dikatakan Handoko (2010: 123), pengembangan karir adalah proses yang berkembang. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pribadi untuk mencapai rencana karir yang diinginkan.

Simamora mengatakan bahwa proses pengembangan karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa personel dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai tersedia saat dibutuhkan. Menurut Ekaningrum (2012 : 256), pekerjaan tidak lagi diartikan sebagai imbalan institusional dengan menambahkan posisi di jajaran formal yang didirikan dalam organisasi.

Handoko (2013 : 123) percaya bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi seseorang untuk merealisasikan rencana karir. Kemudian, menurut Rivai (2009 : 274), pengembangan karier mengacu pada proses peningkatan keterampilan kerja pribadi untuk mencapai karier yang diinginkan.

Setiap organisasi menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Memerlukan organisasi untuk beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Selesaikan perubahan pada struktur organisasi sehingga organisasi dapat segera menanggapi perubahan yang terjadi. Realitas perlunya mengubah struktur organisasi akan memengaruhi pengembangan karier pribadi, yang akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Karir adalah bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang.

Menurut Ruky (2013), pengembangan karir biasanya merupakan pemikiran mereka, bukan kepemimpinan organisasi. Pengembangan karir sebenarnya adalah tanggung jawab kedua belah pihak. Mereka yang memiliki visi dan aspirasi harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan untuk membantu mereka mengembangkan karier mereka.

Oleh karena itu, pengembangan karier ini adalah perubahan dalam nilai-nilai, sikap, dan motivasi manusia, karena seiring bertambahnya usia atau bertambah, usia akan menjadi lebih matang. Pengembangan karir adalah tanggung jawab organisasi yang menyediakan kualifikasi dan pengalaman tertentu kepada karyawannya sehingga organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu saat dibutuhkan. Semua karyawan harus melakukan yang terbaik untuk menerima semua pelatihan yang disediakan dan menunggu promosi.

2.1.5. Model Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan formal dan berkelanjutan, yang merupakan upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumber

daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi. Model pengembangan karir adalah:

1. Model siklus hidup adalah pengembangan karir yang pasti. Seseorang akan mentransfer pekerjaan mereka ke tahapan karier yang berbeda. Dalam model ini, organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan pekerjaan seseorang
2. Model berbasis organisasi, yang merupakan model pengembangan yang menjelaskan bahwa karier seseorang akan melewati tahap karir, tetapi juga menjelaskan dalam model bahwa ada proses pembelajaran dalam proses pengembangan karir, sehingga karyawan memiliki pekerjaan tertentu Jalan
3. Model orientasi Dalam model ini, karyawan dipandu atau dibimbing untuk memutuskan seberapa cepat mereka ingin mengembangkan karir mereka.

2.1.6. Proses dan Jalur Pengembangan Karir

Proses karir adalah proses yang sengaja diciptakan organisasi untuk membantu karyawan meningkatkan karier mereka. Bagian penting dan akan terus berubah selama perjalanan dan kehidupan staf. Oleh karena itu, membuka komunikasi antara karyawan dan manajemen atau organisasi adalah tujuan utama dari proses karir. Tentu saja, untuk mencapai proses pengembangan karir yang baik, kita perlu memperhatikan prinsip-prinsip, termasuk:

1. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka
2. Keahlian karyawan didasarkan pada perjuangan bisnis itu sendiri.
3. Perencanaan karir bersifat sukarela dan sukarela

4. Gunakan kemajuan berkelanjutan untuk mengembangkan kepribadian Anda sendiri.
5. Sukses ditentukan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Sutanto (dalam Johanes, 2012), tiga faktor dianggap penting untuk karier yang sukses, termasuk kemampuan untuk memposisikan diri secara tepat tanpa mengorbankan prinsip-prinsip kehidupan. Berani mengambil tanggung jawab penuh atas risiko dan tantangan, dan dapat berkomunikasi dengan lancar dengan semua pihak. Kemampuan untuk menempatkan kondisi dengan tepat tanpa mengorbankan prinsip-prinsip kehidupan terdengar sederhana, tetapi sangat sulit untuk menerapkannya dengan benar. Dia mengamati bahwa banyak orang yang benar-benar mampu dan memiliki potensi untuk berhasil dalam karier mereka, tetapi ini tidak terjadi. Mereka cerdas, tetapi tidak ada yang mau tahu. Mereka memiliki integritas dan komitmen, tetapi tidak ada yang menghargai itu. Karena orang itu tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang tepat.

2.1.7. Tujuan Jenjang Karir Jabatan

Jalur karier biasanya dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan kaum muda untuk mengembangkan bisnis dengan dukungan penuh dari karyawan mereka yang berkualitas, karena mereka memiliki pengalaman bottom-up dalam penelitian pekerjaan organisasi atau institusi. Pada dasarnya, pengembangan diri manusia tidak terbatas dan hanya berhenti ketika kita masuk ke dalam kubur. Oleh karena itu, apakah itu organisasi publik atau organisasi swasta, semakin banyak organisasi dapat memberikan jalur pengembangan karir yang luas sesuai dengan kebutuhan pengembangan bisnis organisasi, semakin besar kemungkinan

karyawan akan mengembangkan diri. Secara khusus, jalur karier dari posisi ini bertujuan untuk:

- a. Tentukan arah pengembangan karir karyawan dalam lingkup organisasi.
- b. Tingkatkan daya tarik organisasi atau lembaga untuk meningkatkan kualitas karyawan.
- c. Mempromosikan pengelolaan rencana pengembangan sumber daya manusia organisasi, terutama dalam membuat keputusan untuk organisasi atau perusahaan yang sekuat rencana pengembangan organisasi untuk perencanaan karir dan sumber daya manusia.
- d. Promosikan manajemen kepegawaian, terutama dalam proses mengelola promosi, rotasi, atau penurunan jabatan staf.

2.1.8. Faktor- Faktor Penentu Karir

Karir adalah tingkat pekerjaan (pekerjaan) yang telah dipegang seseorang, selama orang itu bekerja di organisasi. Karena orang memiliki karir yang baik, itu berarti mereka selalu mempertahankan pekerjaan atau posisi yang baik (Tohardi, 2012;108).

Ada lima faktor yang akan memengaruhi baik tidaknya karier seorang karyawan.

1. Sikap atasan dan kolega; ketika mengamati fenomena dalam organisasi, seorang karyawan memiliki prestasi dan kinerja tinggi, tetapi kariernya sudah ada atau tidak pernah berubah.
2. Pengalaman: dalam hal ini, pengalaman dapat dikaitkan dengan tingkat kelas (lanjutan) karyawan, meskipun masih layak untuk dibahas.

3. Pendidikan: faktor pendidikan biasanya merupakan persyaratan untuk duduk dalam suatu posisi, misalnya, persyaratan untuk menjadi dosen harus memiliki setidaknya sejumlah waktu pendidikan tertentu. Contoh lain untuk dapat mencapai level IV atau level IV harus memiliki tingkat pendidikan minimum (S-2). Dari fakta ini, dapat dilihat bahwa faktor-faktor pendidikan mempengaruhi karier seseorang.
4. Prestasi, akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik dapat membawa prestasi. Namun, meskipun pendidikan mereka terbatas, pengalaman dan dukungan dari rekan kerja, kinerja yang baik tidak diragukan lagi merupakan upaya internal seseorang. Dampak pencapaian dalam menentukan jalur karier akan sangat jelas terlihat, berdasarkan kriteria bahwa prestasi mendominasi dengan cara tertentu.
5. Faktor Fate, meskipun orang percaya bahwa faktor nasib kecil, faktor nasib juga memainkan peran yang menentukan, bahkan jika para ahli mengatakan bahwa faktor nasib hanya mempengaruhi 10% dari keberhasilan (Tohardi, 2012;198).

Faktor takdir telah mempengaruhi kita, dan kita harus meyakini keberadaannya, karena pada kenyataannya beberapa orang berprestasi, tetapi tidak pernah mendapat kesempatan untuk promosi. Untuk alasan ini, untuk menghilangkan nasib ini, jika kita mengandalkan filsafat Yunani, yaitu Ora et Labora, doa dan pekerjaan, itu sangat pasti. Karena itu, sambil mencapai tujuan yang baik, kita harus bekerja keras, dan kita juga harus mengikuti doa, sehingga nasib misterius ini menjadikan kita yang terbaik, bukan sebaliknya..

2.1.9. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Menurut Henry Simamora (2012:412), dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi :

1. Dimensi variasi memiliki indikator promosi, rotasi, dan degradasi
2. Dimensi seleksi memiliki indikator, seperti penerimaan awal melalui surat lamaran, tes psikologi, wawancara seleksi, tes kesehatan, wawancara penyelia, dan keputusan penerimaan
3. Dimensi penempatan memiliki indikator, termasuk pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja
4. Dimensi pendidikan memiliki indikator, termasuk tingkat pendidikan yang dibutuhkan, pendidikan alternatif
5. Indikator pelatihan meliputi dosen, peserta, bahan, metode, tujuan, indikator.

2.1.10. Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan adalah serangkaian kegiatan pribadi yang dirancang untuk secara sistematis meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan profesional sehingga mereka dapat memainkan peran profesional di bidangnya masing-masing. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sekarang memenuhi standar.

Menurut Rachmawati (2008: 110), Pelatihan adalah forum lingkungan bagi karyawan, di mana mereka dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku spesifik terkait pekerjaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 212), pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini melibatkan pengetahuan profesional dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan pemahaman di atas, pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan, yang dapat melatih kemampuan, keterampilan, pengetahuan profesional dan pengetahuan karyawan untuk secara efektif melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.11. Tujuan Pelatihan

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Tingkatkan keterampilan karyawan
- b. Hindari manajemen yang ketinggalan zaman
- c. Mempromosikan persiapan dan kesuksesan manajemen
- d. Entri karyawan baru
- e. Selesaikan masalah ini
- f. Jika suatu badan usaha melatih karyawannya, ia harus terlebih dahulu menjelaskan apa tujuan pelatihan itu. Dalam pelatihan tersebut, ada beberapa tujuan utama yang ingin dicapai.
- g. Tingkatkan kepuasan dengan kebutuhan pengembangan personel
- h. Tingkatkan kinerja

Menurut Widodo (2015: 84), tujuan pelatihan organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan

sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, dan mencegah hilangnya keterampilan dan pengetahuan. Profesional mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk mengidentifikasi masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan.

2.1.12. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 217), manfaat pelatihan dibagi menjadi tiga kategori yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
 - a. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengantar, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan diimplementasikan.
 - b. Membantu menghilangkan rasa takut melakukan tugas baru.
 - c. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
 - d. Petrokimia mendorong dan mewujudkan pengembangan diri dan kepercayaan diri.
 - e. Berikan informasi tentang peningkatan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap
 - f. Bantu karyawan mengatasi stres, stres, frustrasi, dan konflik.
 - g. Bantu karyawan dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif.
 - h. Memenuhi kebutuhan individu dan pelatihan peserta.

- i. Tingkatkan kepuasan dan pengakuan pekerjaan.
 - j. Bantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka sambil meningkatkan keterampilan interaksi.
 - k. Saya Berikan saran dan cara untuk pengembangan di masa depan
 - l. Bantu mengembangkan keterampilan mendengarkan, berbicara, dan menulis melalui latihan.
2. Manfaat untuk organisasi
- a. Bantu menciptakan citra organisasi yang lebih baik.
 - b. Mendukung keaslian, keterbukaan, dan kepercayaan
 - c. Panduan untuk meningkatkan margin keuntungan atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi laba.
 - d. Saya Belajar dari peserta
 - e. Tingkatkan pengetahuan dan keahlian kerja di semua tingkatan organisasi
 - f. Meningkatkan sumber daya manusia
 - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - h. Bantu karyawan memahami tujuan organisasi.
 - i. Bantu organisasi berkembang
 - j. Membantu mengurangi biaya di berbagai bidang seperti produksi, sumber daya manusia dan manajemen
 - k. Membantu menyiapkan dan menerapkan kebijakan organisasi.
 - l. Berikan informasi tentang kebutuhan masa depan organisasi
 - m. Organisasi dapat membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif

- n. Membantu dalam merumuskan kegiatan promosi dari dalam. Membantu dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap dan aspek yang biasanya ditunjukkan dalam pekerjaan.
 - o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pekerjaan
 - p. Memperkuat rasa tanggung jawab atas kompetensi dan pengetahuan. Meningkatkan hubungan antara pekerja dan manajemen
 - q. Mengurangi biaya konsultan eksternal dengan menggunakan konsultan internal
 - r. Anda membantu menyelesaikan konflik dan menghindari stres dan stres kerja.
 - s. Sungai mendorong pengurangan perilaku berbahaya
 - t. Ciptakan lingkungan pertumbuhan yang baik
 - u. Bantu karyawan beradaptasi dengan perubahan
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a. Memberikan suasana yang baik untuk pembelajaran, pertumbuhan dan koordinasi
 - b. Berikan informasi tentang undang-undang pemerintah dan kebijakan internasional
 - c. Tingkatkan keterampilan interpersonal
 - d. Tingkatkan komunikasi antara kelompok dan individu

- e. Membantu pelatihan induksi untuk karyawan baru dan karyawan pemindahan atau promosi
- f. Berikan informasi tentang peluang yang setara dan aksi damai
- g. Merumuskan kebijakan, peraturan, dan regulasi organisasi
- h. Tingkatkan kualitas moral
- i. Saya Membangun kohesi tim
- j. Jadikan organisasi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup

2.1.13. Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan dilakukan harus selalu memperhatikan sejauh mana model pendidikan dan pelatihan yang terorganisir dapat menjamin proses pembelajaran yang efektif. Menurut Widodo (2015: 86), jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi meliputi:

- a. Simulasi kerja (*job simulation*)
- b. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- e. Magang (*apprenticeship*)

2.1.14. Sasaran Pelatihan

Sebelum memahami pelatihan, pertama-tama kita harus memahami beberapa tujuan pelatihan. Sutrisno (2009: 69) menunjukkan bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Tingkatkan efisiensi kerja
- b. Tingkatkan kualitas kerja

- c. Meningkatkan akurasi perencanaan sumber daya manusia
- d. Tingkatkan semangat kerja
- e. Menjaga kesehatan dan keselamatan
- f. Dukung pertumbuhan pribadi.

2.1.15. Syarat-syarat Pelatihan

Menurut Hasibuan (2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

a. Teaching Skills

Pelatih harus memiliki keterampilan pendidikan atau pengajaran, pendampingan, memberikan pendampingan, dan mentransfer pengetahuan kepada peserta pembangunan.

b. Communication Skills

Pelatih harus memiliki keterampilan komunikasi lisan dan tertulis yang efektif.

c. Personality Authority

Pelatih harus memiliki wewenang atas peserta pembangunan.

d. Social Skills

Pelatih harus memiliki keterampilan di bidang sosial untuk memastikan pengembangan kepercayaan dan loyalitas peserta.

e. Technical Competent

Pelatih harus memiliki kemampuan teknis, keterampilan teoretis, dan kemampuan membuat keputusan yang gesit.

f. Stabilitas Emosi

Pelatih tidak boleh bias terhadap siswa, tidak pemaarah, kebpakaan, jujur, dan objektif.

2.1.16. Dimensi-dimensi Program Pelatihan

Sofyandi menunjukkan dalam Novviantoro (2009: 39) bahwa skala program pelatihan yang efektif yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan dapat diukur dengan metode berikut:

- a. Materi pelatihan (konten pelatihan), yaitu apakah isi rencana pelatihan itu relevan dan memenuhi kebutuhan pelatihan.
- b. Fasilitas pelatihan, apakah instruktur dapat mengontrol tempat pelatihan, apakah itu terkait dengan jenis pelatihan dan apakah makanan memuaskan.
- c. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk topik dan apakah metode pelatihan sesuai dengan metode pembelajaran peserta pelatihan.
- d. Sikap dan keterampilan guru / pelatih. Apakah guru memiliki sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar?
- e. Durasi pelatihan, yaitu berapa lama materi utama harus dipelajari dan seberapa cepat materi harus disampaikan.

2.1.17. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Benardin (Sudarmanto, 2014: 08), kinerja karyawan adalah hasil dari (atau diproduksi) dalam periode waktu tertentu atau catatan dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu. Dari definisi ini. Benedin menekankan pemahaman tentang kinerja karyawan daripada pemahaman tentang sifat dan perilaku. Kinerja mengacu pada perilaku yang terkait dengan kinerja, karena perilaku Murphy

(Sudarmanto, 2014: 08) menunjukkan bahwa kinerja adalah sekelompok perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Moherman (Sudarmanto, 2002: 09) juga mengusulkan untuk memahami perilaku sebagai perilaku, dan perilaku identik dengan perilaku. Kinerja adalah apa yang sebenarnya dilakukan orang dan dapat diamati. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja bukanlah hasil atau hasil dari suatu tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (Jonggrang, 2012: 3), kinerja berasal dari istilah kinerja kerja atau kinerja aktual, yang merupakan kinerja atau prestasi kerja aktual yang didapat seseorang. Memahami kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai karyawan ketika mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Bastian (Jonggrang, 2012: 4) mendefinisikan definisi kinerja organisasi, yang mirip dengan deskripsi tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Jika dalam suatu organisasi, setiap karyawan dapat berprestasi dengan baik, antusias dan memberikan kontribusi terbesar bagi organisasi, maka kinerja individu dan seluruh organisasi akan sangat baik. Oleh karena itu, kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007: 50), konversi kinerja menjadi kinerja juga berarti kinerja, kinerja, kinerja, atau kinerja dalam organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting. Hal ini disebabkan oleh pengaruh sumber daya manusia, yang dapat membentuk kemampuan suatu organisasi atau menciptakan nilai tambah bagi orang lain.

2.1.18. Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator pengukuran harus disesuaikan sesuai dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Martin dan Bartol (Sudarmanto, 2014: 09), standar kinerja harus didasarkan pada pekerjaan yang terkait dengan persyaratan analisis pekerjaan yang diusulkan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Gomes (Sudarmanto, (20014: 10), evaluasi kinerja karyawan terkait dengan alat evaluasi kinerja yang digunakan. Alat evaluasi kinerja secara kasar dibagi menjadi dua kategori: kategori pertama adalah penilaian relatif dan penilaian absolut. Jenis evaluasi yang diperlukan, penilaian relatif adalah model evaluasi yang dilakukan dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain di posisi yang sama. Model evaluasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam kelompok kerja. Model evaluasi absolut menggunakan kinerja tertentu. Evaluasi kriteria evaluasi Tiga model tersebut adalah: evaluasi kinerja berfokus pada sifat (traits), dan perilaku berfokus pada hasil.

Dimensi atau indeks kinerja adalah aspek yang menjadi indeks evaluasi kinerja. Metrik ini dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi dimensi kinerja, atau metrik kinerja diperlukan karena bermanfaat bagi kedua belah pihak. John Miner (Sudarmanto, 2014: 11) mengusulkan empat dimensi, yang dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan akurasi.
- b. Kuantitas, yaitu, beban kerja yang dihasilkan.

- c. Penggunaan jam kerja, yaitu ketidakhadiran, keterlambatan jam kerja efektif atau hilangnya jam kerja
- d. Bekerja dengan orang lain.

Di antara empat dimensi kerja, dua hal terkait dengan output atau hasil kerja, yaitu kualitas hasil, jumlah output, dan dua hal yang berkaitan dengan perilaku pribadi terkait dengan penggunaan waktu kerja. Amati jam kerja (disiplin) dan kerja sama. Di antara empat dimensi kinerja, itu cenderung mengukur kinerja di tingkat individu.

Benardin (Sudarmanto, 2014: 12) mengkomunikasikan enam standar atau dimensi dasar untuk mengukur kinerja:

1. Kualitas terkait dengan proses atau hasil pencapaian proses yang sempurna / ideal.
2. Kuantitas terkait dengan unit kuantitas atau jumlah yang diproduksi.
3. Ketepatan waktu terkait dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau menghasilkan suatu produk.
4. Efektivitas biaya terkait dengan pemborosan sumber daya organisasi (orang, uang, bahan, teknologi) dalam memperoleh atau memperoleh hasil atau mengurangi penggunaan sumber daya organisasi.
5. Kebutuhan verifikasi terkait dengan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau fungsi pekerjaan tanpa bantuan kepemimpinan atau pengawasan dan intervensi kepemimpinan.

6. Dampak hubungan interpersonal terkait dengan kemampuan individu untuk meningkatkan harga diri, harapan baik dan rasa kerjasama antara kolega.

Dwiyanto (Sudarmanto,2014:16) mengemukakan terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja organisasi yaitu :

1. Untuk mencapai efek yang diinginkan dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas layanan, dan tingkat layanan.
2. Mengukur kualitas layanan dengan mengukur kepuasan masyarakat dengan layanan yang diberikan
3. Menanggapi dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat untuk menyiapkan agenda dan prioritas layanan publik berdasarkan kebutuhan dan keinginan masyarakat.
4. Pernyataan tanggung jawab / pengukuran kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik berdasarkan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau konsisten dengan kebijakan organisasi.
5. Kebijakan dan kegiatan organisasi publik harus tunduk pada akuntabilitas pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, atau ukuran yang harus menunjukkan tingkat kesesuaian penyediaan layanan, dan nilai eksternal atau Stakeholder ukuran normatif.

2.1.19. Penilaian Kinerja

Komentar Armstrong (Armstrong, 2009: 272) menunjukkan bahwa keseluruhan, rencana manajemen kinerja diformulasikan menggunakan peringkat dan ditentukan setelah evaluasi kinerja. Level ini menampilkan kualitas kinerja

atau kemampuan yang ditampilkan oleh karyawan dengan memilih level yang paling dekat dengan persepsi evaluator terhadap kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2009: 272) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja adalah sistem formal, terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan mempengaruhi karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Oleh karena itu, kinerja adalah hasil dari karyawan yang melakukan tugasnya. Karyawan membutuhkan umpan balik tentang pekerjaan mereka untuk memandu perilaku masa depan mereka.

Mathis dan Jackson (2001: 272) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja (kinerja pakaian) adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan dibandingkan dengan serangkaian standar, dan kemudian menyampaikan informasi ini kepada karyawan. Sikula (2001: 272) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses memperkirakan atau menentukan nilai, penampilan, kualitas atau status beberapa objek, orang atau objek. Evaluasi kinerja adalah evaluasi sistematis dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, yang ditujukan untuk pengembangan. Yoder (1981: 272) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja adalah prosedur formal yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengevaluasi karyawan dan kontribusi / kontribusi serta tunjangan mereka.

2.1.20. Tujuan Penilaian Kinerja

Werther dan davis (2008:272) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah :

1. Umpan balik.

2. Kesempatan yang sama
3. Keputusan pemukiman kembali
4. Perencanaan dan pengembangan karir
5. Penyesuaian gaji
6. Peningkatan kinerja
7. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan
8. Prosedur rekrutmen
9. Desain pekerjaan yang salah dan informasi yang salah
10. Tantangan eksternal

2.1.21. Aspek-Aspek Kinerja

Adapun aspek-aspek standar kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

1. Aspek kuantitatif meliputi:
 - a. Alur kerja dan kondisi kerja
 - b. Waktu yang dihabiskan atau lamanya waktu yang dihabiskan untuk bekerja,
 - c. Jumlah kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan,
 - d. Jenis layanan yang disediakan di tempat kerja.
2. Sedangkan aspek kualitatif meliputi:
 - a. Akurasi kerja dan kualitas kerja
 - b. Tingkat kemampuan kerja,
 - c. Kemampuan untuk menganalisis data / informasi, kemampuan / kegagalan untuk menggunakan mesin / peralatan dan

d. Kemampuan evaluasi (keluhan / keberatan konsumen).

Kinerja karyawan Malthis (2002:78) adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Loyalitas adalah tekad dan kemampuan untuk mematuhi, melaksanakan dan berlatih di bawah premis kesadaran dan tanggung jawab penuh.
- 2) Kinerja kerja mengacu pada kinerja yang diperoleh pekerja dalam melakukan tugas dan pekerjaan.
- 3) Tanggung jawab mengacu pada kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas dan bekerja dengan cara tercepat dan paling tepat waktu, dan untuk mengambil risiko keputusan atau tindakan yang diambil.
- 4) Ketaatan adalah kemampuan pekerja untuk mematuhi semua peraturan, hukum dan peraturan yang berlaku untuk jabatan publik.
- 5) Kejujuran adalah kesungguhan karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, dan kekuatan yang diberikan kepadanya tidak dapat disalahgunakan.
- 6) Kerja sama mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain ketika menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan, sehingga memaksimalkan efisiensi dan efektivitas.
- 7) Inisiatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk membuat keputusan, langkah atau tindakan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan klien mereka tanpa menunggu pesanan dan panduan manajemen lini produksi mereka.

- 8) Kepemimpinan adalah kemampuan karyawan untuk membujuk orang lain (pekerja lain) untuk memungkinkan mereka memobilisasi tugas-tugas utama mereka sejauh mungkin.

2.1.22. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak ahli telah menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010: 270) mengemukakan pada Juni Priyansyah (2014: 270) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pribadi, variabel psikologis dan variabel organisasi. Setiap variabel meliputi kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, latar belakang (misalnya keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), informasi demografis tentang usia, asal dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan komunikasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor kompetensi psikologis meliputi kemampuan potensial yang disebut IQ (intelligence quotient) dan kemampuan realistis (pengetahuan + keterampilan). Dengan kata lain, jika IQ perusahaan cukup tinggi untuk memenuhi syarat untuk posisinya dan melakukan tugas sehari-hari dengan terampil, maka ia akan menjadi lebih muda untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Selain itu, faktor komunikasi dibentuk oleh sikap seseorang. Ketika karyawan menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri adalah suatu kondisi mental, yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang

maksimal. Sikap psikologis karyawan harus siap secara psikologis (mental, fisik, tujuan, dan situasi sudah siap). Ini berarti bahwa karyawan harus siap secara mental dan fisik untuk memahami tujuan utama dan tujuan kerja yang ingin dicapai, dan juga harus dapat menggunakan dan menciptakan lingkungan kerja.

Faktor-faktor penentu kerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2010:16) adalah sebagai berikut :

1. Individu

Secara psikologis, orang normal mengacu pada individu yang memiliki integrasi antara fungsi mental (mental) dan fisik (tubuh) dan memiliki tingkat integritas yang tinggi antara fungsi tubuh dan tubuh, sehingga orang tersebut memiliki fokus diri yang baik. . Ini adalah aset utama yang dapat dikelola individu dan menggunakan potensi penuh mereka untuk kegiatan atau kegiatan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat membantu individu untuk mencapai prestasi kerja. Kendala organisasi meliputi uraian pekerjaan yang jelas yang cukup untuk mengatasi tujuan kerja yang menantang metode komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, dinamika dan suasana kerja, peluang karir, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.23. Penelitian Terdahulu

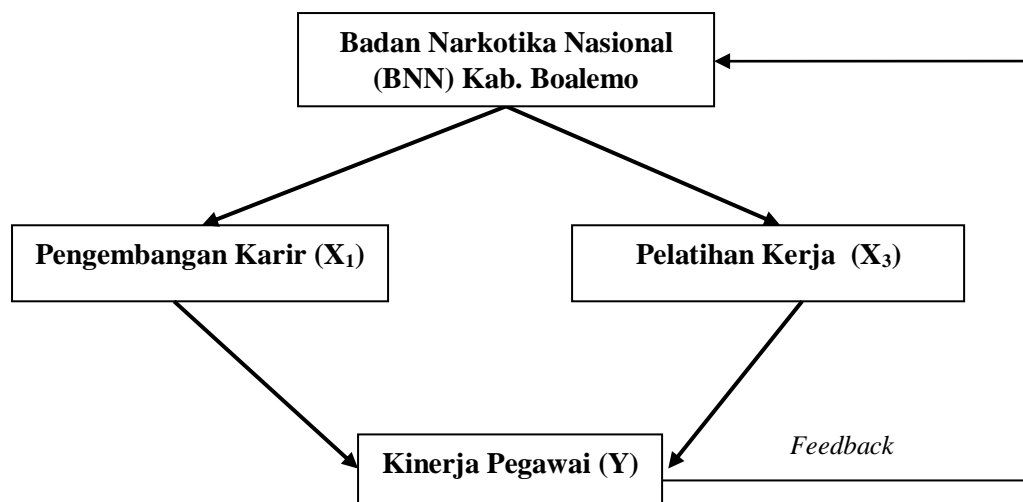
Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya telah dilakukan oleh :

1. Karina Oktaviana Halim, 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nurul Fizia, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRI Megah Makmur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Tri Megah Makmur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Megah Makmur.
3. Jumawan, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan korporasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan korporasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Karir adalah semua posisi pekerjaan yang dimiliki dalam kehidupan seseorang. Oleh karena itu, pekerjaan menunjukkan bahwa tingkat pengembangan atau pangkat karyawan individu dapat dicapai selama pekerjaan mereka di organisasi. Mokijat mengatakan bahwa rencana pengembangan karir yang direncanakan mencakup tiga elemen, termasuk membantu karyawan untuk menilai kebutuhan lintas karir mereka, mengembangkan dan mengumumkan dan memberi tahu peluang karir yang ada dalam organisasi, dan menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan karyawan melalui peluang karir. Demikian pula, dalam pelatihan di tempat kerja, karyawan harus dilatih untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan yang disediakan.

Berikut ini lebih jelas memperkenalkan kerangka kerja, yang pada dasarnya digunakan sebagai dasar dan kriteria untuk menguji variabel penelitian.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.
2. Pengembangan Karir secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.
3. Pelatihan Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, metode penelitian dalam bentuk digital, dan analisis menggunakan statistik . Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei, studi survei digunakan untuk menjelaskan pengujian kausalitas dan hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau utama. Meskipun metode penelitian menurut Sugiyono (2010) adalah metode penelitian yang dilakukan oleh populasi besar dan kecil, data yang diteliti adalah data sampel dari populasi ini dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari: Variabel bebas (Independent) yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2), Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X_1)	Mutasi	1. Promosi 2. Rotasi 3. Demosi	Ordinal
	Seleksi	1. Penerimaan Pendahuluan 2. Psikotes 3. Wawancara seleksi 4. Tes Kesehatan 5. Wawancara oleh Penyelia 6. Keputusan Penerimaan	Ordinal
	Penempatan	1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja	
	Pendidikan	1. Tingkat pendidikan yang disyaratkan 2. Pendidikan alternatif	
Pelatihan kerja (X_2)		1. Materi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap dan Keterampilan Instruktur 4. Lama waktu Pelatihan 5. Fasilitas Pelatihan	Ordinal

Sumber Variabel X_1 : Simamora (2012:412)

Sumber Variabel X_2 : Sofyandi dalam Noviantoro (2009:39)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)	Aspek kuantitatif	1. Kondisi pekerjaan 2. Waktu yang digunakan 3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan 4. Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja	Ordinal
	Aspek kualitatif	1. Kualitas pekerjaan 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja 3. Kemampuan menganalisis data 4. Kemampuan mengevaluasi	Ordinal

Sumber Variabel Y : Mangkunegara (2015:18-19)

Dalam melakukan penelitian ini, setiap variabel yang ada (variabel independen dan dependen) akan melakukan langkah-langkah berikut:

1. Untuk variabel Independen Pengembangan Karir (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) serta variabel Dependent kinerja pegawai (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Untuk setiap proyek instrumen musik menggunakan skala Likert, jawabannya adalah dari sangat positif hingga sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 opsi (opsi), setiap opsi akan memiliki bobot yang berbeda, seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

Sumber Riduwan (2010:86)

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Ketika melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik populasi, dan karakteristik ini adalah elemen dari objek penelitian. Data digunakan untuk pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data, Anda akan selalu menghadapi objek yang akan diperiksa dalam bentuk objek, orang, dan aktivitas atau acara mereka. Sugiyono (Riduwan, 2010: 54) percaya bahwa populasi adalah area yang digeneralisasi, yang terdiri dari objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan dan disimpulkan oleh para peneliti untuk diteliti. Pada saat yang sama, menurut Nawawi (Kuncoro 2013: 38), populasi adalah jumlah dari semua nilai yang mungkin, yaitu, hasil perhitungan atau pengukuran karakteristik tertentu dari semua anggota set, hasil kuantitatif atau kualitatif, mereka lengkap dan jelas Ingin mengerti karakteristiknya.

Berdasarkan pengetahuan populasi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo baik pegawai negeri sipil maupun pegawai tidak sebanyak 37 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81), sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar, dan para peneliti mungkin tidak dapat mempelajari segala sesuatu dalam populasi karena keterbatasan dana, tenaga kerja, dan waktu, maka para peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dari sampel, kesimpulan dapat diterapkan pada populasi. Untuk tujuan ini, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Jumlah populasi pada penelitian ini relatif kecil, karena pegawai dalam objek ini kurang dari 100 orang. Maka semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 36 orang tidak termasuk Kepala Dinas.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka, dan nilainya akan berubah. Dalam penelitian ini, data kuantitatif adalah hasil survei kuesioner menggunakan skala Likert yang ditugaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif bukan data digital, tetapi data dengan fitur, karakteristik, kondisi atau bentuk gambar objek. Dalam penelitian ini, data kualitatif adalah status Kantor atau sejarah Kantor.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.
- 2) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kab. Boalemo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang diselesaikan melalui diskusi dan persentase responden tertentu. Untuk mendapatkan data yang baik dekat dengan kenyataan (objektif), kita tentu

membutuhkan alat atau tindakan yang efektif dan dapat diandalkan. Agar dapat percaya bahwa instrumen tersebut efektif dan dapat diandalkan, efektivitas dan keandalan instrumen harus diuji sebelum digunakan sehingga dapat menghasilkan hasil yang objektif ketika digunakan.

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instruksi dengan memverifikasi validitas konstruksi, Anda dapat menggunakan penilaian ahli dengan meminta pendapat mereka tentang instrumen yang diatur setelah membuat instrumen dengan ahli. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2007:114) mengatakan bahwa Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas dilakukan dengan mengaitkan setiap pernyataan dengan skor total masing-masing variabel. Selanjutnya, dengan memberikan penjelasan tentang koefisien korelasi. Untuk menguji keefektifan para peneliti, rumus yang relevan dijelaskan oleh Pearson yang, yang disebut rumus terkait momen produk Pearson (PPM), digunakan sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Selain itu, dalam memberikan penjelasan tentang koefisien korelasi, Masrun menunjukkan bahwa item yang memiliki korelasi positif dengan standar (skor total) dan tingkat korelasi yang tinggi juga menunjukkan bahwa item tersebut juga memiliki efektivitas yang tinggi. Secara umum dianggap bahwa kondisi minimum efektif adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara item dengan skor total $< 0,3$ dinyatakan tidak valid, sebaliknya, jika korelasi antara item dengan skor total $> 0,3$ dinyatakan valid. Tabel berikut mencantumkan standar yang relevan dari torsi produk Pearson (PPM):

Tabel 3.3 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2001:280)

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap suatu instrumen, yang dapat dianggap sebagai alat pengumpulan data. Alat yang baik tidak akan memandu responden untuk memilih jawaban tertentu.

Instrumen yang andal juga dapat menghasilkan data yang andal. Jika data benar berdasarkan situasi aktual, itu akan tetap tidak berubah tidak peduli berapa kali dikumpulkan. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach menurut Sugiono (2007: 354) dan rumus berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozila, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Agar dapat berurusan dengan analisis jalur (yang merupakan pengembangan analisis regresi berganda), biasanya menggunakan data ordinal (skor kuesioner) yang diperoleh oleh Likert skalar, dll., Dan kemudian data ini harus terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval, yaitu, metode yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

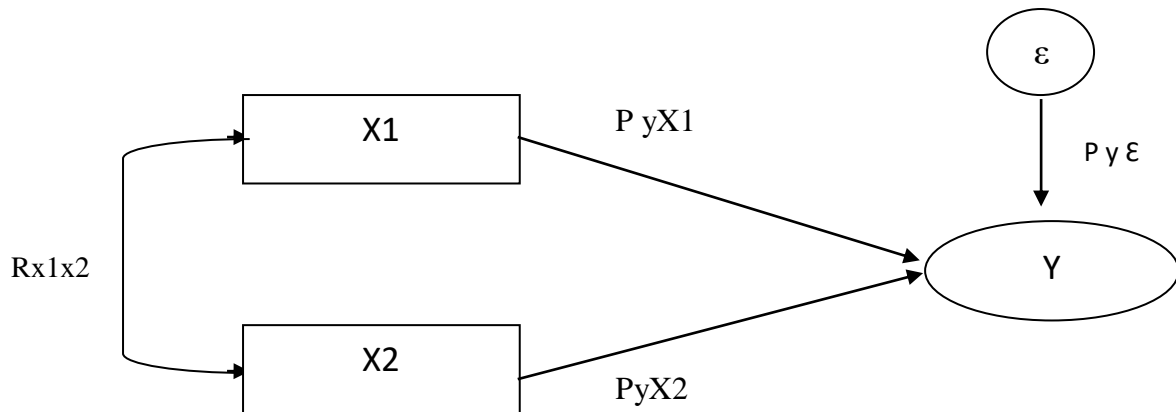
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada pengembangan karir dan pelatihan kejuruan, tes analisis jalur digunakan untuk menguji metode dengan terlebih dahulu mengubah data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Saat menggunakan analisis jalur, pertimbangkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini terkait dan memiliki kualitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 3.2 Struktur Path analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Pelatihan Kerja

Y : Kinerja pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antarasub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path*

analysis(Nirwana dalam Ucon Arif, (2005:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural,yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$, dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel +.independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (Pyx_i) (Pyx_i); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo yang sebelumnya adalah Badan Narkotika Kabupaten (BNK) terbentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK), yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan Anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang mana BNN-BNP-BNKab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, Provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota, dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN serta Perbup Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja.

Badan Narkotika Kabupaten Boalemo yang keberadaannya saat itu masih berkantor dilingkungan Sekretariat Daerah kabupaten boalemo sebelumnya dipimpin dari unsur kepolisian dibawah kepemimpinan Bapak Kompol Suleman Mile yang saat itu masih menjabat sebagai Kepala Pelaksana Harian (Kalakhar) Badan Narkotika Kabupaten Boalemo (BNK) dan diketuai oleh Wakil Bupati Boalemo Bapak Ir. Hi. La ode Haimudin yang kemudian dipimpin oleh birokrasi Bapak Mohamad Agus Anwar, SP, M.Si sampai dengan saat ini. dengan bermodalkan kesungguh-sungguhan serta niat ikhlas untuk mewujudkan perubahan serta keseriusan dalam memerangi Penyalahgunaan dan Peredaran

Gelap Narkoba, “Mohamad Agus Anwar beserta seluruh jajarannya selalu melaksanakan program BNN yaitu Program Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di wilayah Kabupaten Boalemo. Selain itu Mohamad Agus Anwar berusaha terus melakukan kerjasama dengan pihak terkait dan sangat gencar melakukan koordinasi dengan pimpinan daerah serta Badan Narkotika Nasional khususnya yang saat ini status kelembagaannya sudah beralih status vertical menjadi Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Boalemo pada tahun 2015 berdasarkan dan Perka BNN RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi Badan Narkotika Nasional Propinsi Kab/Kota.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI:

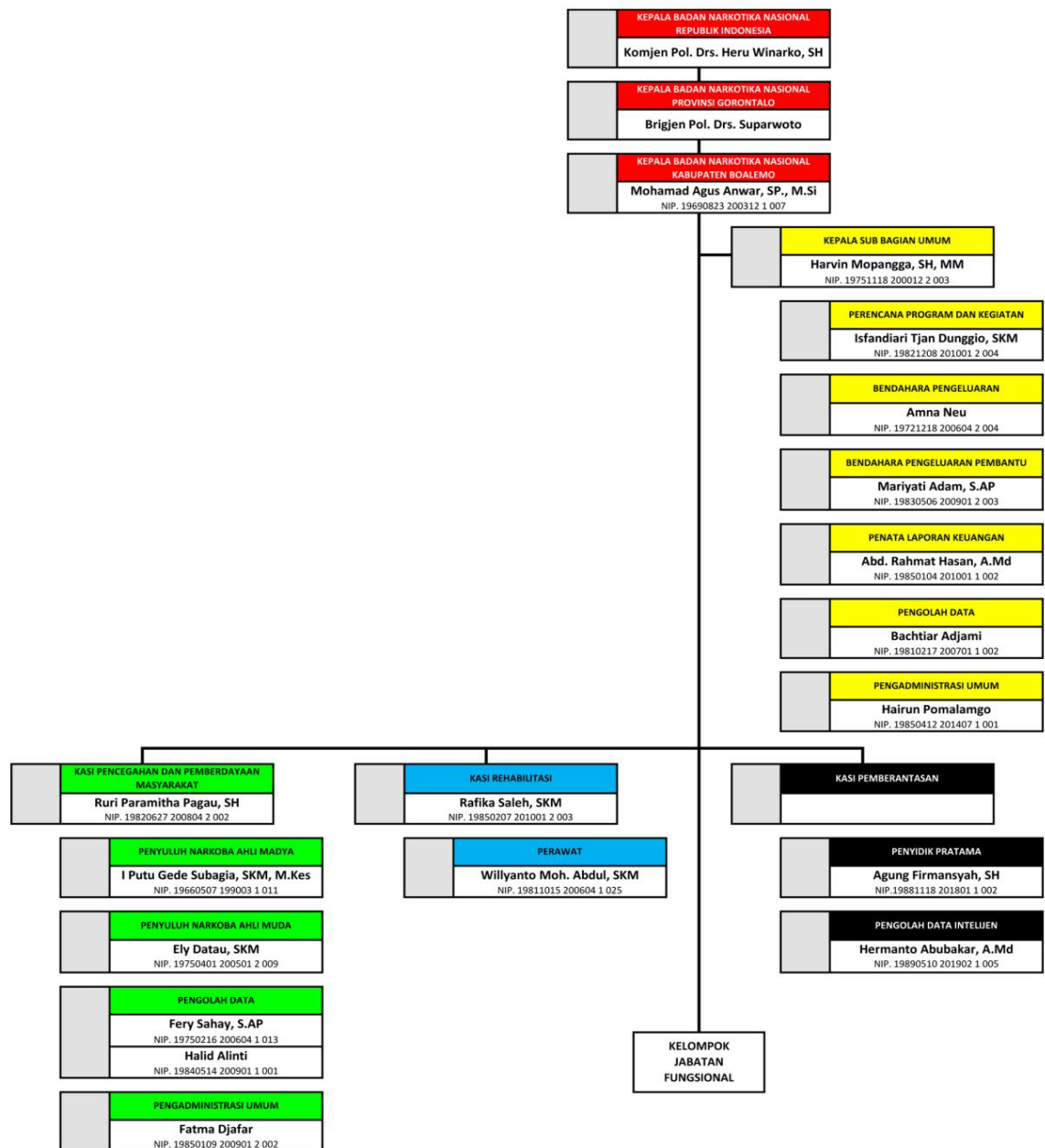
“Terwujudnya BNN Kabupaten Boalemo menjadi lembaga yang mampu menggerakkan seluruh komponen dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika di Kabupaten Boalemo”.

MISI:

1. Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
2. Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba)
3. Memonitor dan mengendalikan serta menyusun laporan pelaksanaan P4GN.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo adalah salah satu Satker dilingkungan Badan Narkotika Nasional yang berkedudukan di wilayah Kabupaten Boalemo di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP). Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Boalemo dipimpin oleh seorang Kepala.

Tugas

Melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Kabupaten Boalemo.

Fungsi

Dalam melaksanakan tugas, Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanakan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dalam wilayah Kabupaten Boalemo.
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Kabupaten Boalemo.
3. Pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dibidang P4GN dalam wilayah Kabupaten Boalemo.
4. Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama P4GN dengan instansi terkait dalam wilayah Kabupaten Boalemo.
5. Pelaksanaan administrasi BNN Kabupaten Boalemo.

6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNN Kabupaten Boalemo.
7. Melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dan rehabilitasi dalam wilayah Kabupaten Boalemo.

4.1.5 Analisis Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 36 responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	20	55,6
Wanita	16	44,4
Total Responden	36	100%

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 20 orang (55,6% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 16 orang (44,4% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak daripada jumlah responden wanita.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir.

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
SMA	11	30,5
D3	9	25
S1	14	38,9
S2	2	5,6
Total Responden	36	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel diatas. Responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 11 orang, dengan persentase sebesar 30,5 %. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 9 orang, dengan persentase sebesar 25% dari jumlah keseluruhan responden. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang, dengan persentase sebesar 38,9 %. Dari keseluruhan responden. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, dengan persentase sebesar 5,6 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 14 orang, dengan persentase sebesar 38,9% dari total responden.

c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
21 - 30 Tahun	8	22,2
31 - 40 Tahun	16	44,5
41 - 50 Tahun	9	25
51 - 60 Tahun	3	8,3
Total Responden	36	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia dibawah 31 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 22,2%. Responden yang berusia dibawah 41 tahun sebanyak 16 orang, dengan persentase sebesar 44,5%. Responden yang berusia antara 41 - 50 tahun sebanyak 9 orang, dengan persentase sebesar 25 %. Responden yang berusia antara 51 - 60 tahun sebanyak 3 orang, dengan persentase sebesar 8,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia antara 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang, dengan persentase sebesar 44,5% dari total responden.

4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu semangat kerja pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuwensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan skala peringkat konsisten dengan pendapat yang diungkapkan oleh Riduwan (2015: 15), yaitu, metode perhitungan skor setiap komponen yang dipelajari adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya.

Kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden: $5 \times 1 \times 36 = 180$

Bobot terendah X item X jumlah responden: $1 \times 1 \times 36 = 36$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Rentang Skalanya yaitu: $\frac{180-36}{5}=28,8$ dibulatkan menjadi 29

Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden

Rentang	Kategori
152 – 180	Sangat Tinggi
123 -151	Tinggi
94 -122	Sedang
65 – 93	Rendah
36 – 64	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Gambaran Umum Pengembangan Karir (X1)

Hasil tabulasi data variabel Pengembangan Karir (X1), yang dijawab oleh 36 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	22.22	7	35	19.44	10	50	27.78
4	15	60	41.67	11	44	30.56	11	44	30.56
3	5	15	13.89	15	45	41.67	11	33	30.56
2	7	14	19.44	2	4	5.56	4	8	11.11
1	1	1	2.78	1	3	2.78	0	0	0.00
Σ	36	130	100	36	131	100	36	135	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 130 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 131 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 135 dengan kategori tinggi.

SKOR	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	30.56	11	55	30.56	8	40	22.22
4	8	32	22.22	6	24	16.67	7	28	19.44
3	9	27	25.00	11	33	30.56	15	45	41.67
2	7	14	19.44	8	16	22.22	5	10	13.89
1	1	1	2.78	0	0	0.00	1	1	2.78
Σ	36	129	100	36	128	100	36	124	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 129 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 128 dengan kategori tinggi. Sedangkan Responden yang menjawab item X1.6 memperoleh skor 124 dengan kategori tinggi.

SKOR	Item								
	X1.7			X1.8			X1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	30.56	7	35	19.44	4	20	11.11
4	22	88	61.11	19	76	52.78	9	36	25.00
3	2	6	5.56	7	21	19.44	19	57	52.78
2	1	2	2.78	3	6	8.33	4	8	11.11
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
Σ	36	151	100	36	138	100	36	121	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 151 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.8 memperoleh skor 138 dengan kategori tinggi. Sedangkan Responden yang menjawab item X1.9 memperoleh skor 121 dengan kategori sedang.

SKOR	Item								
	X1.10			X1.11			X1.12		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	13.89	1	5	2.78	0	0	0.00
4	13	52	36.11	13	52	36.11	18	72	50.00
3	17	51	47.22	17	51	47.22	15	45	41.67
2	1	2	2.78	5	10	13.89	3	6	8.33
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
Σ	36	130	100	36	118	100	36	123	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Responden yang menjawab item pernyataan X1.10 memperoleh skor 130 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.11 memperoleh skor 118 dengan kategori sedang. Sedangkan Responden yang menjawab item X1.12 memperoleh skor 123 dengan kategori tinggi.

SKOR	Item								
	X1.13			X1.14			X1.15		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	11.11	3	15	8.33	5	25	13.89
4	9	36	25.00	14	56	38.89	14	56	38.89
3	17	51	47.22	12	36	33.33	13	39	36.11
2	6	12	16.67	7	14	19.44	4	8	11.11
1	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00
Σ	36	119	100	36	121	100	36	128	100
Kategori	Sedang			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Responden yang menjawab item pernyataan X1.13 memperoleh skor 119 dengan kategori sedang. Responden yang menjawab item pernyataan X1.14 memperoleh skor 121 dengan kategori sedang. Sedangkan Responden yang menjawab item X1.15 memperoleh skor 128 dengan kategori tinggi.

2. Gambaran Pelatihan Kerja (X2)

Hasil tabulasi data variabel Pelatihan Kerja (X2), yang dijawab oleh 36 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja (X2)

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	16.67	2	10	5.56	0	0	0.00
4	23	92	63.89	22	88	61.11	20	80	55.56
3	6	18	16.67	11	33	30.56	14	42	38.89
2	1	2	2.78	0	0	0.00	2	4	5.56
1	0	0	0.00	1	0	2.78	0	0	0.00
Σ	36	142	100	36	131	100	36	126	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	33.33	18	90	50.00
4	16	64	44.44	11	44	30.56
3	7	21	19.44	6	18	16.67
2	1	2	2.78	1	2	2.78
1	0	0	0.00	0	0	0.00
Σ	36	147	100	36	154	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 142 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 131 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 126 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 147 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 154 dengan kategori sangat tinggi.

3. Gambaran Umum Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 36 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	8.33	3	15	8.33	1	5	2.78	12	60	33.33
4	23	92	63.89	22	88	61.11	20	80	55.56	17	68	47.22
3	8	24	22.22	10	30	27.78	13	39	36.11	5	15	13.89
2	1	2	2.78	0	0	0.00	2	4	5.56	1	2	2.78
1	1	1	2.78	1	3	2.78	0	0	0.00	1	1	2.78
Σ	36	134	100	36	136	100	36	128	100	36	146	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item											
	Y.5			Y.6			Y.7			Y.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	47.22	5	25	13.89	0	0	0.00	13	65	36.11
4	11	44	30.56	26	104	72.22	20	80	55.56	10	40	27.78
3	6	18	16.67	4	12	11.11	14	42	38.89	12	36	33.33
2	2	4	5.56	0	0	0.00	2	4	5.56	1	2	2.78
1	0	0	0.00	1	1	2.78	0	0	0.00	0	0	0.00
Σ	36	151	100	36	142	100	36	126	100	36	143	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) Responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 134 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 136 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.3 memperoleh skor 128 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 146 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 151 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.6 memperoleh skor 142 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.7 memperoleh skor 126 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.8 memperoleh skor 143 dengan kategori tinggi.

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 36 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r-hitung	r-tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,779	0, 329	Valid	0,878 > 0,60,	Reliabel
	X1.2	0,827		Valid		
	X1.3	0,763		Valid		
	X1.4	0,661		Valid		
	X1.5	0,748		Valid		
	X1.6	0,706		Valid		
	X1.7	0,515		Valid		
	X1.8	0,470		Valid		
	X1.9	0,443		Valid		
	X1.10	0,411		Valid		
	X1.11	0,604		Valid		
	X1.12	0,397		Valid		
	X1.13	0,613		Valid		
	X1.14	0,388		Valid		
	X1.15	0,648		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,878 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Kerja

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r-hitung	r-tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,703	0,329	Valid	0,789 > 0,60,	Reliabel
	X2.2	0,818		Valid		
	X2.3	0,822		Valid		
	X2.4	0,662		Valid		
	X2.5	0,724		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,789 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pelatihan Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,369	0,329	Valid	0,819 > 0,60,	Reliabel
	Y2	0,793		Valid		
	Y3	0,761		Valid		
	Y4	0,752		Valid		
	Y5	0,721		Valid		
	Y6	0,747		Valid		
	Y7	0,658		Valid		
	Y8	0,593		Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sedangkan koefisien alfabanya sebesar 0,819 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 36 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,223X_1 + 0,754X_2 + 0,160\epsilon$$

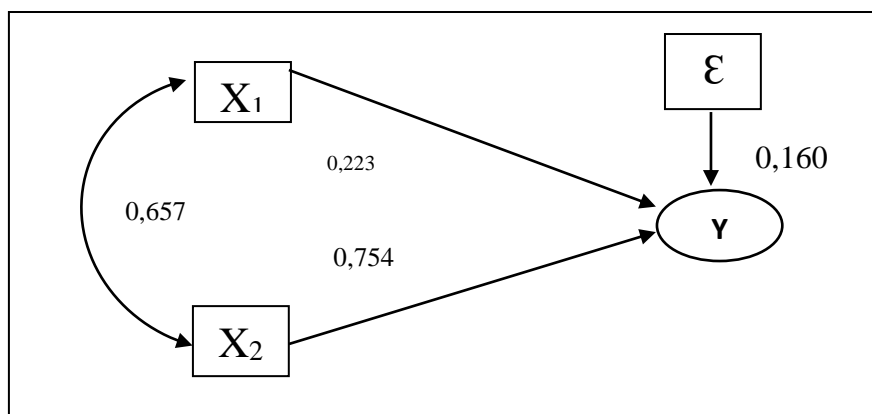
Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Pengembangan Karir (X_1) yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan. Besarnya pengaruh faktor Pengembangan Karir secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,223 atau 22,3 %.

Pelatihan Kerja (X_2) = 0,754 menandakan bahwa Pelatihan Kerja yang diukur terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) yang secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,754 atau 75,4%.

Sedangkan $\epsilon = 0,160$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 16 %

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,840 (terlampir), ini berarti sekitar 84% pengaruh yang ada terhadap Kinerja Pegawai oleh variabel Pengembangan Karir maupun Pelatihan Kerja. Serta masih ada sekitar 0,160 atau 16% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil estimasi analisis jalur

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Pelatihan Kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,754 dan Pengembangan Karir dengan besar pengaruh sebesar 0,223 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R ²)
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0,223	-	22,3 %	-
X2	0,754	-	75,4 %	-
ϵ	0,160	-	16 %	-
X1,X2	-	-	-	84 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) Secara *Simultan* Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan nilai *propability sig* $0,000 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik variabel Pengembangan Karir (X1), dan Pelatihan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo. **Diterima.**

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Secara *Parsial* Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0,022 < \text{propability } \alpha =$

0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo. **Diterima.**

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

Uji parsial dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *propability sig* $0,000 < \text{propability } \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo. **Diterima.**

4. Korelasi Antar Variabel X

a. Korelasi X1

Korelasi Pengembangan Karir (X1) dengan Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

b. Korelasi X2

Korelasi Pelatihan Kerja (X2) dengan Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) Secara *Simultan* Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Menurut Veithzal Rivai dan Sagala (2012: 357), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik. Pengembangan karir adalah upaya individu untuk meningkatkan kinerja pribadi dan fokus pada profesi secara formal dan berkelanjutan. Pembangunan meningkatkan dan meningkatkan kemampuan pekerja. Oleh karena itu, pengembangan karir tidak hanya berarti promosi ke posisi atau posisi yang lebih tinggi, tetapi juga kekuatan pendorong atau dorongan untuk memajukan pekerjaan dalam organisasi. Jika karier seseorang berkembang dengan lancar, itu berarti bahwa peningkatan tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan.

Veithzal Rivai (2010:82) Mengatakan bahwa pelatihan kerja bagi pegawai adalah untuk membantu mengembangkan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya ditunjukkan oleh pegawai, dan untuk membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja pegawai, dan kualitas kerja.

Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut Abraham (2018) Judul penelitian pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut Maskarto Lucky (2018) Judul penelitian pengaruh pelatihan, disiplin, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Gardautama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Secara *Parsial* Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hani Handoko (2015:165) Pengembangan karir dipusatkan pada kebutuhan yang terkait dengan kegiatan dan minat pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pengembangan karir menunjukkan bahwa status orang telah membaik pada jalur karier yang telah ditentukan. Oleh karena itu, melalui pengembangan profesional semacam ini, pegawai dapat didorong untuk mengembangkan karier mereka sendiri dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, sehingga semakin meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya yang searah dengan hasil penelitian ini menurut Abdul (2018) Judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di

Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini menurut Asis Rahman (2017) Judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Secara *Parsial* Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini searah dengan teori Gary Dessler (2011 : 263) Tekankan bahwa program pelatihan kerja di suatu organisasi atau institusi adalah cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja ini bertujuan untuk membantu mereka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka di bidang ini. Dengan cara ini, setelah menempati posisi tertentu, kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi dan pengetahuan profesional yang dimiliki oleh pegawai tidak akan terjadi (gap) antara kemampuan yang diminta oleh instansi dengan keahlian yang dimiliki pegawai.

Penelitian terdahulu yang searah dengan hasil penelitian ini menurut Dea (2018) Judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian

Perdagangan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lainnya menurut Elizar (2018) Judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat simpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X1), dan Pelatihan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.
2. Pengembangan Karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.
3. Pelatihan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pimpinan Instansi (organisasi) pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas instansi saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan kerja dan pengembangan karir bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar kinerja yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya mutasi, promosi, kompensasi, maupun faktor lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, H. J, dan Russell, J. E. A. (2013). *Humean Resource Management: Experiential Approach*. Singapore: Mc GrawHill, Inc.
- Jumawan, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi
- Karina Oktaviana Halim, 2019. Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentosa Plastik Medan.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2017). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada Press.
- Nurul Fizia, 2018. Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRI Megah Makmur
- Regina, G. K. (2013). Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906-916.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sofyandi dalam Noviantoro, 2009. Manajemen sumber daya manusia, PT. Cipta Rineka Bandung.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, 2012. Manajemen sumber daya manusia. BPFE Jogjakarta
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

LAMPIRAN

QUESTIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Pendidikan :

I. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X_1)

A. Mutasi

1. Promosi merupakan salah satu strategi organisasi dalam melakukan mutasi.
 - a. Sangat setuju.
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Mutasi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk merotasi para pegawai dalam organisasi.

- a. Sangat setuju.
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Mutasi yang dilakukan oleh organisasi dengan cara demosi merupakan suatu bentuk hukuman bagi seorang pegawai yang melanggar aturan dan disiplin kerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

B. Seleksi

1. Penerimaan awal merupakan tahap pertama dari proses seleksi pegawai.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Psikotes merupakan salah satu tahap seleksi penerimaan pegawai
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Seleksi penerimaan pegawai melalui wawancara
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Salah satu tahap seleksi penerimaan pegawai adalah tes kesehatan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-tagu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Tahap lanjutan dalam seleksi penerimaan pegawai adalah wawancara mendalam oleh penyelia.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-tagu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

6. Tahap terakhir dalam seleksi penerimaan pegawai adalah Keputusan penerimaan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Penempatan

1. Proses penempatan pegawai senantiasa memperhatikan tingkat pendidikan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Proses penempatan pegawai senantiasa memperhatikan Pengetahuan Kerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Proses penempatan pegawai senantiasa memperhatikan Keterampilan Kerja
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Proses penempatan pegawai senantiasa memperhatikan Pengalaman Kerja
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

D. Pendidikan

1. Kebutuhan pegawai oleh organisasi senantiasa memperhatikan Tingkat Pendidikan yang dipersyaratkan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Pendidikan alternatif merupakan penunjang dalam pengembangan karir
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju

- e. Sangat tidak setuju

II. VARIABEL PELATIHAN KERJA (X₂)

1. Materi pelatihan diberikan kepada para peserta pelatihan kerja
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Pelatihan kerja bagi para pegawai didasarkan pada metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Pelatihan kerja bagi para pegawai senantiasa didukung oleh sikap dan keterampilan instruktur
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju

- e. Sangat tidak setuju
- 4. Lama waktu pelatihan senantiasa disesuaikan dengan keahlian yang diharapkan dari pegawai
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 5. Pelatihan kerja bagi pegawai senantiasa didukung dengan fasilitas pelatihan yang baik
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

II. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

A. Aspek Kuantitatif

- 1. Banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai senantiasa disesuaikan dengan kondisi pekerjaan,
 - a. Selalu disesuaikan dengan kondisi pekerjaan
 - b. Sering disesuaikan dengan kondisi pekerjaan
 - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan
 - d. Jarang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan

- e. disesuaikan dengan kondisi pekerjaan
2. aspek kuantitatif senantiasa mempertimbangkan waktu yang digunakan,
- a. Selalu mempertimbangkan waktu yang digunakan
 - b. Sering mempertimbangkan waktu yang digunakan
 - c. Kadang-kadang mempertimbangkan waktu yang digunakan
 - d. Jarang mempertimbangkan waktu yang digunakan
 - e. Tidak pernah mempertimbangkan waktu yang digunakan
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan senantiasa menjadi perhatian organisasi,
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Aspek kuantitatif senantiasa memperhatikan Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja,
- a. Selalu memperhatikan Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
 - b. Sering memperhatikan Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memperhatikan Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
 - d. Jarang memperhatikan Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
 - e. Tidak Pernah memperhatikan Jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

B. Aspek Kualitatif

1. Aspek kualitatif senantiasa memperhatikan kualitas pekerjaan para pegawai
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Aspek kualitatif senantiasa memperhatikan tingkat kemampuan dalam bekerja para pegawai,
 - a. Selalu memperhatikan tingkat kemampuan dalam bekerja para pegawai
 - b. Sering memperhatikan tingkat kemampuan dalam bekerja para pegawai
 - c. Kadang-kadang memperhatikan tingkat kemampuan dalam bekerja para pegawai
 - d. Jarang memperhatikan tingkat kemampuan dalam bekerja para pegawai
 - e. Tidak pernah memperhatikan tingkat kemampuan dalam bekerja para pegawai
3. Aspek kualitatif senantiasa memperhatikan kemampuan menganalisis data para pegawai,
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Aspek kualitatif senantiasa memperhatikan kemampuan mengevaluasi dari para pegawai,
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Data Ordinal X1

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4
2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3
4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4
5	4	4	4	3	5	3	3	2	4	5	4	4	4	2	4
6	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4
7	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
8	5	5	5	5	3	3	5	2	3	3	3	4	4	5	4
9	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	3
10	4	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
12	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3
13	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
14	3	3	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	2	3	3
15	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
16	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3
17	2	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
18	1	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3
19	2	3	4	4	2	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2
20	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4
21	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4
22	3	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	4	2	2	2
23	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3
24	4	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3

25	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3
26	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	4	3	2	4	4
27	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3
28	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	3	3	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	5
32	2	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	2	5
33	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5
34	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
35	5	5	3	3	2	2	4	4	4	5	3	3	3	3	3
36	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4

Konversi data X1

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	2,000	7,000	0,194	0,222	0,298	-0,765	2,094
	3,000	5,000	0,139	0,361	0,375	-0,355	2,745
	4,000	15,000	0,417	0,778	0,298	0,765	3,482
	5,000	8,000	0,222	1,000	0,000		4,638
2,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	2,000	2,000	0,056	0,083	0,153	-1,383	1,687
	3,000	15,000	0,417	0,500	0,399	0,000	2,708
	4,000	11,000	0,306	0,806	0,275	0,862	3,703
	5,000	7,000	0,194	1,000	0,000		4,713

3,000	2,000	4,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	1,000
	3,000	11,000	0,306	0,417	0,390	-0,210	2,047
	4,000	11,000	0,306	0,722	0,335	0,589	2,884
	5,000	10,000	0,278	1,000	0,000		3,912
4,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	2,000	7,000	0,194	0,222	0,298	-0,765	2,094
	3,000	9,000	0,250	0,472	0,398	-0,070	2,897
	4,000	8,000	0,222	0,694	0,351	0,508	3,511
5,000	5,000	11,000	0,306	1,000	0,000		4,445
	2,000	8,000	0,222	0,222	0,298	-0,765	1,000
	3,000	11,000	0,306	0,528	0,398	0,070	2,012
	4,000	6,000	0,167	0,694	0,351	0,508	2,625
6,000	5,000	11,000	0,306	1,000	0,000		3,487
	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	2,000	5,000	0,139	0,167	0,250	-0,967	1,958
	3,000	15,000	0,417	0,583	0,390	0,210	2,961
7,000	4,000	7,000	0,194	0,778	0,298	0,765	3,773
	5,000	8,000	0,222	1,000	0,000		4,638
	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	3,000	2,000	0,056	0,083	0,153	-1,383	1,687
8,000	4,000	22,000	0,611	0,694	0,351	0,508	2,975
	5,000	11,000	0,306	1,000	0,000		4,445
	2,000	3,000	0,083	0,083	0,153	-1,383	1,000
	3,000	7,000	0,194	0,278	0,335	-0,589	1,904
9,000	4,000	19,000	0,528	0,806	0,275	0,862	2,954
	5,000	7,000	0,194	1,000	0,000		4,255
	2,000	4,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	1,000
	3,000	19,000	0,528	0,639	0,375	0,355	2,354

10,000	4,000	9,000	0,250	0,889	0,189	1,221	3,445
	5,000	4,000	0,111	1,000	0,000		4,409
	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	3,000	17,000	0,472	0,500	0,399	0,000	2,588
	4,000	13,000	0,361	0,861	0,221	1,085	3,789
11,000	5,000	5,000	0,139	1,000	0,000		4,892
	2,000	5,000	0,139	0,139	0,221	-1,085	1,000
	3,000	17,000	0,472	0,611	0,383	0,282	2,251
	4,000	13,000	0,361	0,972	0,064	1,915	3,479
	5,000	1,000	0,028	1,000	0,000		4,892
12,000	2,000	3,000	0,083	0,083	0,153	-1,383	1,000
	3,000	15,000	0,417	0,500	0,399	0,000	2,250
	4,000	18,000	0,500	1,000	0,000		3,638
	2,000	6,000	0,167	0,167	0,250	-0,967	1,000
	3,000	17,000	0,472	0,639	0,375	0,355	2,235
13,000	4,000	9,000	0,250	0,889	0,189	1,221	3,240
	5,000	4,000	0,111	1,000	0,000		4,204
	2,000	7,000	0,194	0,194	0,275	-0,862	1,000
	3,000	12,000	0,333	0,528	0,398	0,070	2,047
	4,000	14,000	0,389	0,917	0,153	1,383	3,045
14,000	5,000	3,000	0,083	1,000	0,000		4,255
	2,000	4,000	0,111	0,111	0,189	-1,221	1,000
	3,000	13,000	0,361	0,472	0,398	-0,070	2,127
	4,000	14,000	0,389	0,861	0,221	1,085	3,159
	5,000	5,000	0,139	1,000	0,000		4,298

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4,638	4,713	3,912	4,445	3,487	4,638	4,445	4,255	3,445	2,588	2,251	2,250	3,240	4,255	3,1
3,482	3,703	2,884	2,897	2,625	3,773	4,445	2,954	2,354	3,789	3,479	2,250	2,235	3,045	3,1
3,482	3,703	2,884	3,511	2,625	2,961	2,975	2,954	2,354	2,588	2,251	3,638	3,240	1,000	2,1
3,482	3,703	2,884	4,445	3,487	4,638	4,445	2,954	2,354	2,588	3,479	2,250	2,235	3,045	3,1
3,482	3,703	2,884	2,897	3,487	2,961	1,687	1,000	3,445	4,892	3,479	3,638	3,240	1,000	3,1
3,482	2,708	2,047	2,094	2,625	4,638	2,975	1,904	2,354	3,789	3,479	3,638	2,235	2,047	3,1
4,638	2,708	2,884	3,511	2,012	3,773	2,975	2,954	3,445	2,588	3,479	2,250	2,235	2,047	2,1
4,638	4,713	3,912	4,445	2,012	2,961	4,445	1,000	2,354	2,588	2,251	3,638	3,240	4,255	3,1
2,094	2,708	2,047	2,897	2,012	2,961	2,975	2,954	1,000	2,588	1,000	1,000	2,235	3,045	2,1
3,482	3,703	2,884	2,897	2,012	4,638	2,975	4,255	2,354	2,588	2,251	3,638	3,240	3,045	3,1
3,482	2,708	2,884	3,511	2,625	3,773	2,975	1,904	2,354	2,588	2,251	3,638	3,240	2,047	2,1
2,745	1,687	2,047	3,511	1,000	2,961	2,975	2,954	1,000	2,588	2,251	2,250	1,000	2,047	2,1
2,745	2,708	2,047	2,094	2,625	2,961	2,975	2,954	2,354	2,588	1,000	1,000	1,000	1,000	1,0
2,745	2,708	2,047	2,094	1,000	2,961	4,445	2,954	2,354	1,000	2,251	2,250	1,000	2,047	2,1
2,094	1,000	1,000	2,094	1,000	2,961	1,000	1,000	2,354	2,588	1,000	2,250	1,000	1,000	1,0
2,745	3,703	2,884	3,511	3,487	2,961	2,975	1,904	3,445	3,789	2,251	2,250	3,240	3,045	2,1
2,094	2,708	2,047	1,000	2,012	3,773	2,975	2,954	2,354	3,789	3,479	3,638	3,240	2,047	3,1
1,000	2,708	2,047	2,897	1,000	1,958	2,975	2,954	3,445	3,789	2,251	2,250	2,235	3,045	2,1
2,094	2,708	2,884	3,511	1,000	1,958	2,975	1,904	1,000	2,588	1,000	3,638	2,235	2,047	1,0
2,094	2,708	1,000	2,094	2,012	1,958	2,975	1,904	2,354	3,789	2,251	2,250	2,235	3,045	3,1
2,094	1,687	1,000	2,094	1,000	1,958	2,975	1,904	2,354	3,789	2,251	2,250	2,235	3,045	3,1
2,745	2,708	2,047	2,897	1,000	1,000	2,975	2,954	2,354	2,588	2,251	3,638	1,000	1,000	1,0
3,482	2,708	3,912	4,445	3,487	4,638	4,445	2,954	2,354	2,588	2,251	3,638	2,235	2,047	2,1
3,482	2,708	3,912	4,445	2,012	2,961	4,445	4,255	2,354	2,588	2,251	3,638	2,235	2,047	2,1
3,482	3,703	3,912	4,445	3,487	2,961	2,975	2,954	2,354	2,588	1,000	1,000	2,235	3,045	2,1
3,482	3,703	2,047	2,094	2,012	2,961	4,445	2,954	3,445	2,588	3,479	2,250	1,000	3,045	3,1
3,482	3,703	3,912	4,445	3,487	3,773	2,975	4,255	3,445	3,789	4,892	3,638	2,235	2,047	2,1

4,638	4,713	3,912	4,445	2,625	3,773	2,975	2,954	2,354	3,789	2,251	2,250	2,235	4,255	4,2
4,638	4,713	3,912	4,445	3,487	4,638	4,445	4,255	1,000	4,892	3,479	3,638	2,235	2,047	3,1
4,638	4,713	3,912	4,445	3,487	4,638	4,445	4,255	3,445	3,789	3,479	3,638	3,240	3,045	3,1
3,482	3,703	2,884	4,445	3,487	3,773	4,445	2,954	4,409	3,789	3,479	3,638	4,204	1,000	4,2
2,094	2,708	1,000	2,897	2,012	2,961	1,687	1,904	4,409	3,789	3,479	3,638	4,204	1,000	4,2
3,482	3,703	2,047	2,897	2,012	2,961	2,975	4,255	4,409	4,892	3,479	3,638	4,204	3,045	4,2
4,638	4,713	3,912	3,511	3,487	4,638	2,975	2,954	4,409	4,892	3,479	3,638	4,204	3,045	4,2
4,638	4,713	2,047	2,897	1,000	1,958	2,975	2,954	3,445	4,892	2,251	2,250	2,235	2,047	2,1
3,482	2,708	2,884	3,511	2,012	2,961	2,975	2,954	2,354	3,789	2,251	2,250	2,235	3,045	3,1

Frekwensi X1

Frequency Table

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	8	22.2	22.2	22.2
	4	15	41.7	41.7	63.9
	3	5	13.9	13.9	77.8
	2	7	19.4	19.4	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	7	19.4	19.4	19.4
	4	11	30.6	30.6	50.0
	3	15	41.7	41.7	91.7
	2	2	5.6	5.6	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	27.8	27.8	27.8
	4	11	30.6	30.6	58.3
	3	11	30.6	30.6	88.9
	2	4	11.1	11.1	100.0

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	10	27.8	27.8	27.8
	4	11	30.6	30.6	58.3
	3	11	30.6	30.6	88.9
	2	4	11.1	11.1	100.0
Total		36	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	30.6	30.6	30.6
	4	8	22.2	22.2	52.8
	3	9	25.0	25.0	77.8
	2	7	19.4	19.4	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	30.6	30.6	30.6
	4	6	16.7	16.7	47.2
	3	11	30.6	30.6	77.8
	2	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	8	22.2	22.2	22.2
	4	7	19.4	19.4	41.7
	3	15	41.7	41.7	83.3
	2	5	13.9	13.9	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	11	30.6	30.6	30.6
	4	22	61.1	61.1	91.7
	3	2	5.6	5.6	97.2

2	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

x18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	7	19.4	19.4	19.4
	4	19	52.8	52.8	72.2
	3	7	19.4	19.4	91.7
	2	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	4	11.1	11.1	11.1
	4	9	25.0	25.0	36.1

3	19	52.8	52.8	88.9
2	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

x110

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	5	13.9	13.9	13.9
4	13	36.1	36.1	50.0
3	17	47.2	47.2	97.2
2	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

x111

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	5	1	2.8	2.8	2.8
	4	13	36.1	36.1	38.9
	3	17	47.2	47.2	86.1
	2	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x112

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	50.0	50.0	50.0
	3	15	41.7	41.7	91.7
	2	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x113

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	5	4	11.1	11.1	11.1
	4	9	25.0	25.0	36.1
	3	17	47.2	47.2	83.3
	2	6	16.7	16.7	100.0
Total		36	100.0	100.0	

x114

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	8.3	8.3	8.3
	4	14	38.9	38.9	47.2
	3	12	33.3	33.3	80.6
	2	7	19.4	19.4	100.0
Total		36	100.0	100.0	

x115

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	5	13.9	13.9	13.9
	4	14	38.9	38.9	52.8
	3	13	36.1	36.1	88.9
	2	4	11.1	11.1	100.0
Total		36	100.0	100.0	

Validitas X1

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x110	x111	x112	x113	x114	x115	totalX1
x11	Pearson Correlation	1	.737**	.724**	.592**	.542**	.567**	.444**	.350*	.214	.184	.372*	.228	.236	.255	.340*	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.007	.037	.209	.284	.025	.182	.166	.133	.042	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x12	Pearson Correlation	.737**	1	.660**	.509**	.570**	.401*	.482**	.367*	.334*	.392*	.365*	.193	.451**	.441**	.483**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.015	.003	.028	.047	.018	.028	.258	.006	.007	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x13	Pearson Correlation	.724**	.660**	1	.839**	.669**	.557**	.504**	.390*	.009	.019	.174	.254	.250	.327	.131	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.019	.960	.914	.310	.135	.141	.052	.447	.000

x110	Pearson Correlation	.184	.392*	.019	-.026	.251	.077	-.183	.029	.450**	1	.497**	.278	.473**	.044	.544**	.411*
	Sig. (2-tailed)	.284	.018	.914	.881	.141	.657	.286	.865	.006		.002	.101	.004	.800	.001	.013
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x111	Pearson Correlation	.372*	.365*	.174	.101	.381*	.448**	.234	.258	.527**	.497**	1	.525**	.388*	-.026	.591**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.025	.028	.310	.556	.022	.006	.170	.128	.001	.002		.001	.019	.879	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x112	Pearson Correlation	.228	.193	.254	.192	.139	.258	.071	.026	.242	.278	.525**	1	.516**	-.265	.285	.397*
	Sig. (2-tailed)	.182	.258	.135	.262	.417	.129	.679	.880	.155	.101	.001		.001	.118	.093	.016
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x113	Pearson Correlation	.236	.451**	.250	.256	.414*	.331*	-.007	.032	.618**	.473**	.388*	.516**	1	.108	.656**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.166	.006	.141	.132	.012	.049	.969	.854	.000	.004	.019	.001		.530	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x114	Pearson Correlation	.255	.441**	.327	.248	.104	.212	.403*	.194	-.026	.044	-.026	-.265	.108	1	.391*	.388*
	Sig. (2-tailed)	.133	.007	.052	.144	.547	.214	.015	.256	.878	.800	.879	.118	.530		.018	.019
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x115	Pearson Correlation	.340*	.483**	.131	.117	.335*	.426**	.200	.129	.500**	.544**	.591**	.285	.656**	.391*	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.042	.003	.447	.496	.046	.010	.241	.455	.002	.001	.000	.093	.000	.018		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
totalX1	Pearson Correlation	.779**	.827**	.763**	.661**	.748**	.706**	.515**	.470**	.443**	.411*	.604**	.397*	.613**	.388*	.648**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.007	.013	.000	.016	.000	.019	.000	
N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

Realibilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.873	15

Data ordinal X2

RESPONDEN	1	2	3	4	5
1	4	3	3	3	5
2	3	3	3	5	5
3	5	4	4	5	5
4	5	5	4	3	5

5	3	3	3	4	4
6	3	3	3	4	4
7	4	5	4	4	4
8	3	4	3	4	5
9	4	3	3	4	3
10	4	4	3	5	5
11	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4
13	3	3	3	4	4
14	4	4	4	4	4
15	2	1	2	2	2
16	4	4	4	5	3
17	4	4	4	5	4
18	4	4	4	3	3
19	4	3	2	3	4
20	4	3	3	4	3
21	3	3	3	4	4
22	5	4	3	3	3
23	4	4	4	5	5
24	4	4	4	4	5
25	5	4	4	4	5
26	4	4	4	5	5
27	5	4	4	4	5
28	4	4	4	5	5
29	4	4	4	5	4
30	5	4	4	5	5
31	4	4	4	5	5

32	4	4	3	3	3
33	4	3	3	4	5
34	4	4	4	4	5
35	4	4	4	3	5
36	4	3	3	5	5

Konversi data X2

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	1,915	1,000
	3,000	6,000	0,167	0,194	0,275	0,862	2,029
	4,000	23,000	0,639	0,833	0,250	0,967	3,337
	5,000	6,000	0,167	1,000	0,000	8,161	4,797
2,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	1,915	1,000
	3,000	11,000	0,306	0,333	0,364	0,431	2,317
	4,000	22,000	0,611	0,944	0,112	1,593	3,709
	5,000	2,000	0,056	1,000	0,000		5,316
3,000	2,000	2,000	0,056	0,056	0,112	1,593	1,000
	3,000	14,000	0,389	0,444	0,395	0,140	2,291
	4,000	20,000	0,556	1,000	0,000		3,729
4,000	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	1,915	1,000

						-	
	3,000	7,000	0,194	0,222	0,298	0,765	2,094
	4,000	16,000	0,444	0,667	0,364	0,431	3,150
	5,000	12,000	0,333	1,000	0,000		4,389
5,000	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	1,915	1,000
	3,000	6,000	0,167	0,194	0,275	0,862	2,029
	4,000	11,000	0,306	0,500	0,399	0,000	2,893
	5,000	18,000	0,500	1,000	0,000		4,096

Succesive Interval

1	2	3	4	5	total
3,337	2,317	2,291	2,094	4,096	14,135
2,029	2,317	2,291	4,389	4,096	15,121
4,797	3,709	3,729	4,389	4,096	20,720
4,797	5,316	3,729	2,094	4,096	20,032
2,029	2,317	2,291	3,150	2,893	12,679
2,029	2,317	2,291	3,150	2,893	12,679
3,337	5,316	3,729	3,150	2,893	18,425
2,029	3,709	2,291	3,150	4,096	15,275
3,337	2,317	2,291	3,150	2,029	13,124
3,337	3,709	2,291	4,389	4,096	17,822
3,337	3,709	3,729	3,150	2,893	16,819
3,337	3,709	3,729	3,150	2,893	16,819
2,029	2,317	2,291	3,150	2,893	12,679
3,337	3,709	3,729	3,150	2,893	16,819

1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	5,000
3,337	3,709	3,729	4,389	2,029	17,194
3,337	3,709	3,729	4,389	2,893	18,057
3,337	3,709	3,729	2,094	2,029	14,900
3,337	2,317	1,000	2,094	2,893	11,641
3,337	2,317	2,291	3,150	2,029	13,124
2,029	2,317	2,291	3,150	2,893	12,679
4,797	3,709	2,291	2,094	2,029	14,920
3,337	3,709	3,729	4,389	4,096	19,260
3,337	3,709	3,729	3,150	4,096	18,021
4,797	3,709	3,729	3,150	4,096	19,481
3,337	3,709	3,729	4,389	4,096	19,260
4,797	3,709	3,729	3,150	4,096	19,481
3,337	3,709	3,729	4,389	4,096	19,260
3,337	3,709	3,729	4,389	2,893	18,057
4,797	3,709	3,729	4,389	4,096	20,720
3,337	3,709	3,729	4,389	4,096	19,260
3,337	3,709	2,291	2,094	2,029	13,461
3,337	2,317	2,291	3,150	4,096	15,190
3,337	3,709	3,729	3,150	4,096	18,021
3,337	3,709	3,729	2,094	4,096	16,966
3,337	2,317	2,291	4,389	4,096	16,429

Frekwensi X2

Frequency Table

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	6	16.7	16.7	16.7
	4	23	63.9	63.9	80.6
	3	6	16.7	16.7	97.2
	2	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	5.6	5.6	5.6
	4	22	61.1	61.1	66.7
	3	11	30.6	30.6	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	2	5.6	5.6	5.6
	4	22	61.1	61.1	66.7
	3	11	30.6	30.6	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	55.6	55.6	55.6
	3	14	38.9	38.9	94.4
	2	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	12	33.3	33.3	33.3
	4	16	44.4	44.4	77.8
	3	7	19.4	19.4	97.2
	2	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	18	50.0	50.0	50.0
	4	11	30.6	30.6	80.6
	3	6	16.7	16.7	97.2
	2	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Validitas X2

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x2total
x21	Pearson Correlation	1	.670**	.557**	.167	.327	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.332	.051	.000
	N	36	36	36	36	36	36
x22	Pearson Correlation	.670**	1	.784**	.296	.391*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.079	.018	.000
	N	36	36	36	36	36	36
x23	Pearson Correlation	.557**	.784**	1	.436**	.387*	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.020	.000
	N	36	36	36	36	36	36
x24	Pearson Correlation	.167	.296	.436**	1	.466**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.332	.079	.008		.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36
x25	Pearson Correlation	.327	.391*	.387*	.466**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.051	.018	.020	.004		.000
	N	36	36	36	36	36	36

x2total	Pearson Correlation	.703**	.818**	.822**	.662**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

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

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

Realibilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.789	.802	5

Data ordinal Y

RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	5	5	4	4	3
2	3	3	3	4	5	4	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4	5

4	3	5	4	5	5	5	5	4
5	3	3	3	4	4	4	4	4
6	3	3	3	4	4	4	5	5
7	4	5	4	4	4	4	4	3
8	3	4	3	4	5	4	4	5
9	4	3	3	4	3	4	4	3
10	4	4	3	5	5	3	4	5
11	4	4	4	4	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	3
13	3	3	3	4	4	4	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	3
15	2	1	2	2	2	1	2	2
16	4	4	4	5	3	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	3	3	4	5	3
19	4	3	2	3	4	4	3	3
20	4	3	3	1	3	4	4	4
21	3	3	3	4	4	4	3	4
22	5	4	3	3	3	3	4	3
23	4	4	4	5	5	4	4	5
24	4	4	4	4	5	4	4	5
25	5	4	4	4	5	5	4	4
26	4	4	4	5	5	4	4	5
27	1	4	4	4	5	4	4	5
28	4	4	4	5	5	4	4	4
29	4	4	4	5	4	4	4	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5

31	4	4	4	5	5	4	5	5
32	4	4	3	3	3	3	3	4
33	4	3	3	4	5	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4	3
35	4	4	4	3	2	5	4	5
36	4	3	3	5	5	4	4	4

Konversi data Y

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	2,000	1,000	0,028	0,056	0,112	-1,593	1,559
	3,000	8,000	0,222	0,278	0,335	-0,589	2,293
	4,000	23,000	0,639	0,917	0,153	1,383	3,583
	5,000	3,000	0,083	1,000	0,000		5,137
2,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	3,000	10,000	0,278	0,306	0,351	-0,508	2,265
	4,000	22,000	0,611	0,917	0,153	1,383	3,620
	5,000	3,000	0,083	1,000	0,000		5,137
3,000	2,000	2,000	0,056	0,056	0,112	-1,593	1,000
	3,000	13,000	0,361	0,417	0,390	-0,210	2,248
	4,000	20,000	0,556	0,972	0,064	1,915	3,606
	5,000	1,000	0,028	1,000	0,000		5,316
4,000	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	2,000	1,000	0,028	0,056	0,112	-1,593	1,559
	3,000	5,000	0,139	0,194	0,275	-0,862	2,123

5,000	4,000	17,000	0,472	0,667	0,364	0,431	3,111
	5,000	12,000	0,333	1,000	0,000		4,389
	2,000	2,000	0,056	0,056	0,112	-1,593	1,000
	3,000	6,000	0,167	0,222	0,298	-0,765	1,904
	4,000	11,000	0,306	0,528	0,398	0,070	2,690
6,000	5,000	17,000	0,472	1,000	0,000		3,861
	1,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	3,000	4,000	0,111	0,139	0,221	-1,085	1,880
	4,000	26,000	0,722	0,861	0,221	1,085	3,298
	5,000	5,000	0,139	1,000	0,000		4,892
7,000	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
	3,000	4,000	0,111	0,139	0,221	-1,085	1,880
	4,000	27,000	0,750	0,889	0,189	1,221	3,340
	5,000	4,000	0,111	1,000	0,000		5,002
	2,000	1,000	0,028	0,028	0,064	-1,915	1,000
8,000	3,000	12,000	0,333	0,361	0,375	-0,355	2,366
	4,000	10,000	0,278	0,639	0,375	0,355	3,298
	5,000	13,000	0,361	1,000	0,000		4,335

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	total
3,583	3,620	3,606	4,389	3,861	3,298	3,340	2,366	28,062
2,293	2,265	2,248	3,111	3,861	3,298	3,340	4,335	24,752
2,293	3,620	3,606	4,389	3,861	4,892	3,340	4,335	30,336
2,293	5,137	3,606	4,389	3,861	4,892	5,002	3,298	32,478
2,293	2,265	2,248	3,111	2,690	3,298	3,340	3,298	22,544
2,293	2,265	2,248	3,111	2,690	3,298	5,002	4,335	25,243

3,583	5,137	3,606	3,111	2,690	3,298	3,340	2,366	27,131
2,293	3,620	2,248	3,111	3,861	3,298	3,340	4,335	26,107
3,583	2,265	2,248	3,111	1,904	3,298	3,340	2,366	22,115
3,583	3,620	2,248	4,389	3,861	1,880	3,340	4,335	27,256
3,583	3,620	3,606	3,111	2,690	3,298	3,340	2,366	25,614
3,583	3,620	3,606	3,111	2,690	3,298	3,340	2,366	25,614
2,293	2,265	2,248	3,111	2,690	3,298	3,340	2,366	21,612
3,583	3,620	3,606	3,111	2,690	3,298	3,340	2,366	25,614
1,559	1,000	1,000	1,559	1,000	1,000	1,000	1,000	9,118
3,583	3,620	3,606	4,389	1,904	1,880	1,880	3,298	24,159
3,583	3,620	3,606	3,111	2,690	3,298	3,340	2,366	25,614
3,583	3,620	3,606	2,123	1,904	3,298	5,002	2,366	25,502
3,583	2,265	1,000	2,123	2,690	3,298	1,880	2,366	19,205
3,583	2,265	2,248	1,000	1,904	3,298	3,340	3,298	20,936
2,293	2,265	2,248	3,111	2,690	3,298	1,880	3,298	21,083
5,137	3,620	2,248	2,123	1,904	1,880	3,340	2,366	22,620
3,583	3,620	3,606	4,389	3,861	3,298	3,340	4,335	30,031
3,583	3,620	3,606	3,111	3,861	3,298	3,340	4,335	28,753
5,137	3,620	3,606	3,111	3,861	4,892	3,340	3,298	30,865
3,583	3,620	3,606	4,389	3,861	3,298	3,340	4,335	30,031
1,000	3,620	3,606	3,111	3,861	3,298	3,340	4,335	26,171
3,583	3,620	3,606	4,389	3,861	3,298	3,340	3,298	28,994
3,583	3,620	3,606	4,389	2,690	3,298	3,340	4,335	28,861
5,137	5,137	5,316	4,389	3,861	4,892	3,340	4,335	36,407
3,583	3,620	3,606	4,389	3,861	3,298	5,002	4,335	31,693
3,583	3,620	2,248	2,123	1,904	1,880	1,880	3,298	20,536
3,583	2,265	2,248	3,111	3,861	3,298	3,340	3,298	25,004
3,583	3,620	3,606	3,111	3,861	3,298	3,340	2,366	26,784

3,583	3,620	3,606	2,123	1,000	4,892	3,340	4,335	26,499
3,583	2,265	2,248	4,389	3,861	3,298	3,340	3,298	26,282

Frekwensi Y

Frequency Table

		y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	8.3	8.3	8.3
	4	23	63.9	63.9	72.2
	3	8	22.2	22.2	94.4
	2	1	2.8	2.8	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	3	8.3	8.3	8.3
	4	22	61.1	61.1	69.4
	3	10	27.8	27.8	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	-----------------------

Valid	5	1	2.8	2.8	2.8
	4	20	55.6	55.6	58.3
	3	13	36.1	36.1	94.4
	2	2	5.6	5.6	100.0
Total		36	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	12	33.3	33.3	33.3
	4	17	47.2	47.2	80.6
	3	5	13.9	13.9	94.4
	2	1	2.8	2.8	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	17	47.2	47.2	47.2
	4	11	30.6	30.6	77.8
	3	6	16.7	16.7	94.4
	2	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	5	13.9	13.9	13.9
	4	26	72.2	72.2	86.1
	3	4	11.1	11.1	97.2
	1	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	4	11.1	11.1	11.1
	4	27	75.0	75.0	86.1
	3	4	11.1	11.1	97.2
	2	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	13	36.1	36.1	36.1
	4	10	27.8	27.8	63.9
	3	12	33.3	33.3	97.2
	2	1	2.8	2.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

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

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

Ralibilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.819	.831	8

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	25.3889	4.63698	36

X1	42.9722	8.41253	36
X2	15.7778	3.26987	36

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.719	.901
	X1	.719	1.000	.657
	X2	.901	.657	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	36	36	36
	X1	36	36	36
	X2	36	36	36

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.916 ^a	.840	.830	1.91055	.840	86.584	2	33	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	632.099	2	316.049	86.584	.000 ^a
	Residual	120.457	33	3.650		

Total	752.556	35			
-------	---------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.228	1.794		1.800	.081
X1	.123	.051	.223	2.413	.022
X2	1.070	.131	.754	8.164	.000

a. Dependent Variable: Y



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapencelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1779/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo

di,-

Kabupaten Boalemo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Sitti Meylani Karina Anwar

NIM : E2116071

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN
BOALEMO

Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN
BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 November 2019

Ketua


Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN 0929117202



**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
KABUPATEN BOALEMO**

Jalan Sultan Hurudji Desa Modelomo Kecamatan Tilamuta
Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo
Telepon/Faksimili : (0443) 2214900
Email: bnnk.boalemo@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B/32 /III/Ka/su/2020/BNNK

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo, menerangkan bahwa :

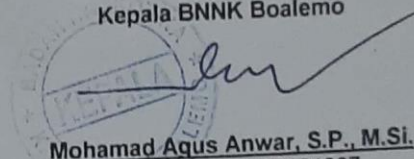
Nama : Sitti Meylani Karina Anwar
Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 16 Mei 1998
N I M : E2116071
Jurusan : Manajemen

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo, terhitung mulai tanggal 27 Maret 2020 guna penulisan skripsi dengan judul "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN BOALEMO".

Demikian surat pengantar ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tilamuta, 30 Maret 2020

Kepala BNNK Boalemo


Mohamad Agus Anwar, S.P., M.Si.
NIP. 196908522003121007



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0145/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : SITTI MEYLANI KARINA ANWAR
NIM : E2116071
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Kabupaten Boalemo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 April 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_SITTI MEYLANI KARINA
ANWAR_E.21.16.071_PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN
BOALEMO

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

24%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.scribd.com

Internet Source

4%

2

es.scribd.com

Internet Source

3%

3

Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium

Student Paper

2%

4

repository.unpas.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Universitas Islam Malang

Student Paper

1%

6

docplayer.info

Internet Source

1%

7

jurnal.unigo.ac.id

Internet Source

1%

8	jrmb.ejournal-feuniat.net Internet Source	1 %
9	share.pdfonline.com Internet Source	1 %
10	ar.scribd.com Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
16	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1 %
18	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	

<1 %

20

library.binus.ac.id

Internet Source

<1 %

21

www.docstoc.com

Internet Source

<1 %

22

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

23

jobfairindo.co.id

Internet Source

<1 %

24

sabilulungan.bandung.go.id

Internet Source

<1 %

25

digilib.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

26

repository.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

27

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

28

Submitted to Sogang University

Student Paper

<1 %

29

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

30

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

31	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
33	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
35	Submitted to President University Student Paper	<1 %
36	www.ekowahyuwidayat.com Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
38	intankelian93.blogspot.com Internet Source	<1 %
39	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
40	hanidwiapriliani05.blogspot.com Internet Source	<1 %
41	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 25 words

CURICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Sitti M. Karina Anwar |
| 2. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 3. Tempat tanggal lahir | : Gorontalo, 16 Mei 1998 |
| 4. Status | : Belum Menikah |
| 5. Tinggi, Berat Badan | : 156 Cm, 60 Kg |
| 6. Agama | : Islam |
| 7. Alamat : | : Jl. Durian Perumahan Tomulowtao Blok A/53,
Kabupaten Gorontalo, Provinsi Gorontalo |
| 8. No Hp | : 0822-5980-1150 |
| 9. Email | : karinaanwar1998@gmail.com |



B. Riwayat Pendidikan

- | | |
|---------------------|---|
| 1. TK | : TK Damhil Kota Gorontalo, 2004 |
| 2. SD | : SDN Negeri 61 Kota Gorontalo, 2010 |
| 3. SLTP Sederajat | : SMP Negeri 1 Kota Gorontalo, 2013 |
| 4. SLTA Sederajat | : SMA Negeri 1 Kota Gorontalo, 2016 |
| 5. Perguruan Tinggi | : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi,
Program Studi SI Manajemen 2016-2020 |