

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN  
BOALEMO**

**Oleh :**

**NUR'AIN PO'OE  
E.21.18.174**

**SKRIPSI**

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



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

NUR'AIN PO'OE

E.21.18.174

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, 2 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Rahmisyari, MM  
NIDN. 0929117202



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

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA  
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO**

OLEH :

NUR'AIN PO'OE  
E.21.18.174

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, S.Psi.,SE.,MM  
(Ketua Penguji)
2. Alfin Akuba, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
3. La Diu Samiu, SE.,MM  
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari.,MM  
(Pembimbing Utama)
5. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE.,MM  
(Pembimbing Pendamping)

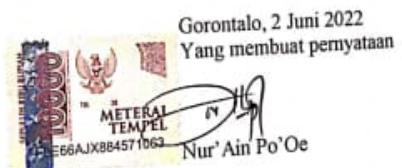
Mengetahui,



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi



## ***ABSTRACT***

### ***NUR'AIN PO'OE. E21118174. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY AND CAREER DEVELOPMENT ON THE APPARATUS ACHIEVEMENT AT THE BOALEMO DISTRICT HEALTH OFFICE***

*This study aims to analyze and find out how much influence the quality of human resources (X1) and career development (X2) has on the quality of work of employees (Y) at the Boalemo District Health Office. This type of research is quantitative research. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously the Quality of Human Resources (X1) and Career Development (X2) had a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000. The quality of Human Resources (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000. Partially Career Development (X2) has a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000.*

*Keywords: Quality of Human Resources, Career Development, Employee Work Performance*

## ABSTRAK

### NUR'AIN PO'OE. E2118174. PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kualitas kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Dumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada dinas kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

**Kata kunci** : Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Pegawai

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo”** dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Si., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1, Rahma Rizal, SE.,M.Ak Selaku Wakil Dekan 2, Syamsul Nani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Rahmisyari, MM selaku Pembimbing 1 dan Nur Rahmi, SE., S.Pd.I., MM sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada

seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik suami, orang tua, anak-anak serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	
	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....</b>	<b>6</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.....	6

2.1.2 Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas S.....	10
2.1.5 Pengertian Fasilitas Kerja.....	11
2.1.6 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja.....	12
2.1.7 Macam-Macam Fasilitas Kerja.....	13
2.1.8 Manfaat Fasilitas Kerja.....	13
2.1.9 Indikator Fasilitas Kerja.....	14
2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai.....	15
2.1.11 Manfaat Kinerja Pegawai.....	16
2.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	17
2.1.13 Indikator Kinerja Pegawai.....	19
2.1.14 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.1.15 Penelitian Terdahulu.....	21
2.2. Kerangka Pemikiran.....	21
2.3. Hipotesis.....	22
 <b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b> .....	23
3.1. Objek Penelitian .....	23
3.2. Metode Penelitian .....	23
3.2.1 Metode Yang Digunakan.....	23
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	23
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	27
3.2.6 Metode Analisis Data.....	28
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	40
4.1 Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.2 Visi Dan Misi.....	40

4.1.3 Struktur Organisasi.....	41
4.1.4 Tugas dan Fungsi.....	43
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden.....	43
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel.....	46
4.1.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	50
4.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.9 Hasil Analisis Regresi.....	56
4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	58
4.2 Pembahasan.....	60
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	 <b>68</b>
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
 <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	 <b>70</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel	25
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin	44
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan usia	44
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir	45
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kualitas SDM	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir	48
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Prestasi Kerja Pegawai	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas SDM	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir	

51	
	Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai.....
52	
	Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....
54	
	Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi.....
56	
	Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda.....
57	
	Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan.....
58	
	Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial.....
59	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 3.1 Struktur Analisis Regresi Berganda.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	53

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	74
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian.....	74
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	75
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian.....	84
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	85

Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	86
Lampiran 7. Abstrak.....	90
Lampiran 8. Biodata.....	74

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Prestasi kerja sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Adapun prestasi kerja pegawai yang dimaksud yaitu berkaitan dengan kualitas kerja yang meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan. Selain itu berkaitan dengan pengetahuan dalam pekerjaan yaitu merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya. Selain itu mampu

menyesuaikan dengan pekerjaan misalnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja. Serta memiliki hubungan kerja yang baik yaitu hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013 : 243).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kualitas sumber daya manusia (Ferdy, 2018). Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud ialah yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai yaitu suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pegawai terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya. Selain itu pegawai harus memahami bidangnya masing-masing, dan memiliki semangat kerja yang baik serta memiliki kemampuan perencanaan atau pengorganisasian yang baik.

Menurut Hasibuan (2012 : 244) kualitas sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki

individua adapun perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya (Rahardjo, 2010 : 18).

Selain kualitas sumber daya manusia, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pengembangan karir (Ferdy, 2018). Adapun pengembangan karir yang dimaksud ialah yang berhubungan dengan mutasi pegawai, seleksi pegawai, penempatan pegawai, pendidikan dan pelatihan sehingga pretasi pegawai dapat mengalami peningkatan serta tujuan yang ingin direalisasikan oleh organisasi pemerintah dapat tercapai dengan baik.

Menurut Siagian (2015 : 15) Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang dinginkan (Veithzal, 2011 : 316).

Menurut Simamora (2012 : 273) Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi penulis menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo belum optimal. Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo bahwa prestasi kerja yang sudah direncanakan sebelumnya belum menghasilkan hasil yang baik misalnya yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang kurang misalnya memberikan respon yang lambat terhadap masyarakat yang berkepenitigan. Selain itu pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kurang baik misalnya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan belum optimal, dimana masih banyak pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia misalnya memperhatikan tingkat pendidikan pegawai karena masih banyak pegawai yang melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai bidangnya sehingga kurangnya pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan, hal lain yang perlu dibenahi ialah masalah semangat kerja pegawai karena masih banyak pegawai yang kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang yang disebabkan oleh ketidaktahuan terhadap pekerjaan tersebut sehingga perlu adanya pengembangan karir seperti pelatihan pegawai yang diberikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

Permasalahan ini diduga disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo misalnya yang

berkaitan dengan tingkat pendidikan pegawai, masih banyak pegawai yang berpendidikan SMA sehingga pengalamannya dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang baik, hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada para pegawai yang direkrut, pegawai kurang memahami bidang yang ditekuni, semangat kerja pegawai juga kurang serta pegawai memiliki kemampuan yang kurang dalam perencanaan. Selain itu permasalahan yang menyebabkan prestasi pegawai kurang baik dipengaruhi oleh pengembangan karir pegawai misalnya yang berkaitan dengan mutasi yang tidak sesuai, seleksi pegawai dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo?

3. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo?

### **1.3 Maksud Penelitian dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data dan menganalisa perkembangan sejauh mana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir (X2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat diperjelas dalam penelitian ini antara lain:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas academia lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia penelitian.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi instansi pemerintahan khususnya yang menjadi objek penelitian agar dapat menentukan program kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir dengan lebih baik sesuai dengan harapan pegawai.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:244) kualitas sumber daya manusia adalah Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individual adapun perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Kualitas sumber daya manusia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik yaitu kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik yaitu kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak (Soemardjan, 2009 : 43).

Menurut M. Dawam Rahardjo (2010 : 18) Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Sedangkan Menurut Ndraha (2012 : 12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata

menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 27) mengemukakan bahwa Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari tenaga kerja yang menyangkut kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental). Kualitas SDM adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas, 2012 : 94).

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangsih berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

### **2.1.2 Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut sedarmayanti (2017 : 286) karakteristik kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Mencakup pengetahuan mengenai ilmu akuntansi keuangan dan ilmu pengetahuan lainnya yang terkait, pengetahuan mengenai kegiatan bisnis dan organisasi.

2. Keterampilan (skill)

Mencakup keterampilan teknis dan fungsional, keterampilan

intelektual, keterampilan berorganisasi, keterampilan personal, keterampilan komunikasi dan intrapersonal.

3. Sikap (attitude)

Memiliki komitmen untuk kepentingan publik dan sensitifitas terhadap tanggungjawab sosial, pengembangan diri dan belajar terus menerus, dapat diandalkan, bertanggungjawab, tepat waktu dan saling menghargai, menaati hukuman dan peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Spencer dalam Sudarmanto (2014 : 53) terdapat 5 (lima) karakteristik kualitas SDM, adalah sebagai berikut:

a. Motif (motive),

Adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat (traits),

Merupakan sikap perilaku yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (self-confidence) kontrol diri (self-control), kekuatan melawan ketegangan (stress-resistance), dan ketabahan atau daya tahan (hardiness).

c. Konsep diri (self-concept),

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Nilai yang dijunjung tinggi seseorang serta suatu sikap terhadap terhadap

sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan atau kehidupannya, dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

d. Pengetahuan (knowledge)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dan pada era tertentu (bidang spesifik). Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

e. Keterampilan (skill)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Kemampuan fisik (jasmani) adalah kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kekuatan, dan kecekatan. Sedangkan kemampuan mental berhubungan dengan kemampuan intelektual yang dimiliki individu seperti kemampuan berfikir dan memecahkan masalah.

### **2.1.3 Manfaat Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2015 : 87) Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan organisasi atau instansi pemerintahan yaitu:

1. Perbaikan kinerja.

Pada hakikatnya, perbaikan kinerja merupakan proses transformasi

kondisi kinerja saat ini menuju pada keadaan kondisi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Perbaikan kinerja baru dapat dilakukan setelah diketahui kondisi kinerja saat ini, seperti apa kondisi kinerja yang diharapkan di masa depan.

2. Penyesuaian kompensasi.

Bagi organisasi maupun perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

3. Keputusan penempatan.

Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

4. Kebutuhan pelatihan.

adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk menemukan adanya kesenjangan antara pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang yang dibutuhkan oleh organisasi yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier.

Merupakan suatu proses perencanaan yang memungkinkan para

karyawan untuk mengidentifikasi sasaran-sasaran karir dan jalur-jalur yang menuju ke sasaran/ tujuan tersebut.

6. Efisiensi proses penempatan staf.

Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau pengisian

jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

7. Kesempatan kerja yang sama.

Adalah prinsip kesetaraan, di mana setiap pekerja mendapat hak, perlakuan, dan kesempatan yang sama dalam bekerja dan mengembangkan karir.

Flippo dalam Sedarmayanti (2017 : 91) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat kualitas sumber daya manusia, yaitu:

- a. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
- b. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
- c. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- d. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
- e. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

#### **2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2015 : 30) beberapa faktor yang bisa

mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, diantaranya:

1. Pendidikan

Pendidikan yang baik itu dapat menghasilkan juga SDM yang baik.

Jadi betapa pentingnya pendidikan dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas serta memiliki daya saing. SDM yang berkualitas tersebut dapat meningkatkan produktivitas di dalam bekerja sehingga tujuan dari sebuah organisasi-pun bisa dengan mudah untuk tercapai. Umumnya negara-negara maju itu memiliki tingkat pendidikan yang baik.

2. Lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh di dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan keadaan lingkungan yang baik itu umumnya akan membentuk karakter manusia yang tentu baik juga, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas serta mempunyai daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya ialah seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan pendidikan, lingkungan bermain, dan lain-lain.

### **2.1.5 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009 : 16) yaitu:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Memahami bidangnya masing-masing

4. Semangat kerja
5. Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

### **2.1.6 Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Henry Simamora (2012 : 273) Pengembangan karir diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut R.Wayne Monday (2011 : 243) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi (Mangkunegara, 2011 : 77).

Menurut Edwin B. Fillipo (2015 : 243) Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Menurut Sondang P. Siagian (2015 : 98) Pengembangan karir adalah seseorang pegawai ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pension. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang dinginkan (Veithzal, 2009 : 316).

Menurut Handi Handoko (2011 : 165) pengembangan karir adalah suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi- lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

### **2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2011 : 278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

#### **1. Prestasi kerja**

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir.

#### **2. Eksposur**

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jamjam yang dihabiskan.

#### **3. Jaringan kerja**

Jaringan kerja berarti perolehan eksposure di luar perusahaan. Mencakup kontakpribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan

karirnya.

#### 4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada instansi tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan membeli loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktik-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

#### 5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

#### 6. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana

karirnya.

Menurut Ahmad Tohardi (2011:281), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang pegawai diantaranya adalah:

a. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh oaring disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.

b. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin

berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

e. Nasib

Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

### **2.1.8 Bentuk-bentuk Pengembangan Karir**

Bentuk pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2014 : 291) dapat dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pengembangan karir pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.

2. Pengembangan karier yang didukung departemen SDM

Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier karyawan tersebut.

3. Peran pimpinan dalam pengembangan karier

Upaya-upaya depertemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah.

4. Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier.

Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut Nitisemito (2015 : 74) yaitu:

a. Pembinaan dari pimpinan

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

b. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

c. Promosi

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

d. Mutasi

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

### **2.1.9 Manfaat Pengembangan Karir**

Menurut Widodo (2015 : 54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yang dikemukakan sebagai berikut:

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

menjadi kekuatan nyata.

3. Perencanaan karier mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektuil, akan tetapi juga professional.
4. Perencanaan karier dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
5. Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

Menurut Ambasar (2011 : 176), manfaat pengembangan karir adalah:

- a. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- b. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
- c. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
- d. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

#### **2.1.10 Indikator Pengembangan Karir**

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

1. Mutasi
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Pendidikan
5. Pelatihan

### 2.1.11 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013 : 243).

Selanjutnya Hasibuan (2015 : 87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaianya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan

ditujukan untuk pengembangan. Prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai (Dale, 2015 : 43).

### **2.1.12 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:13) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan: Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi: Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi: Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sementara itu Siagian (2015 : 225) mengatakan prestasi kerja

merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu tidak dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu
3. Yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif
4. Hasil yang dicapai harus disampaikan kepada pegawai

Menurut Handoko (2015 : 100) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah:

1. Disiplin

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruktur yang diberikan kepadanya.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi.

3. Promosi

Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

### 2.1.13 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Menurut Handoko (2015 : 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus

dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpulan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

4. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambi tanpa diskriminasi.

#### **2.1.14 Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan

pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

#### 4. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaianya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

##### **2.1.15 Penelitian Terdahulu**

Ferdy (2018) pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Risma (2021) pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Jeneponto. Analisis dengan menggunakan regresi berganda. Terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan, pengembangan karir, disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai.

Wida (2019) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen

Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Muhammad (2021) pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. Analisi data menggunakan regresi berganda. Sehingga disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kesatuan bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Utara.

Harvey (2018) pengaruh kualitas sumber daya manusia dan fleksibilitas organisasi terhadap kinerja karyawan (studi terhadap paramedis keperawatan rsud dr. M. Haulussy Ambon). Hasil penelitian variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja paramedis.

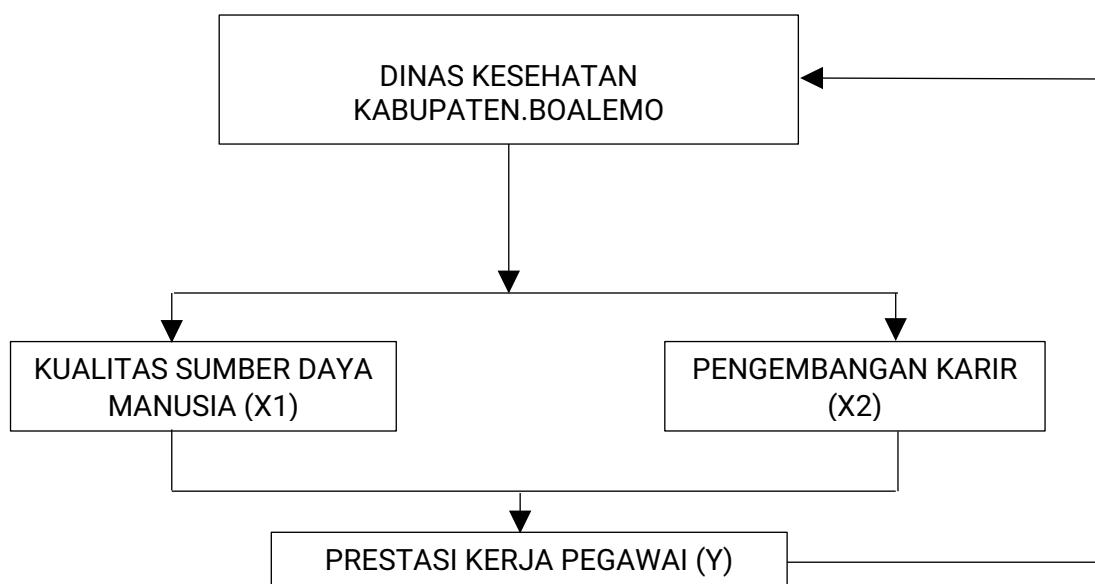
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan benar dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, apalagi di era globalisasi yang menuntut kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Suatu perusahaan dapat menjadi besar apabila dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas bagaimanapun majunya teknologi dan

Sumber daya yang lainnya tanpa ditunjang oleh Sumber Daya Manusia sebagai pelaksanaan kerja maka sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak mungkin tercapai sesuai dengan yang diharapkan, Sumber daya Manusia yang berkualitas tinggi akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Selain kualitas Sumber Daya Manusia pengembangan karir ikut serta menentukan perkembangan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Bila pengembangan karir diberikan organisasi memadai, adil, dan layak maka tingkat *labourturn* atau giliran kerja akan terjaga baik, sebaliknya bila mana pemberian jasa terhadap karyawan tidak memadai maka akan mengakibatkan kinerja menurun dan hal ini tentu saja berdampak pada prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



### Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka diatas maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Yang Digunakan**

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 72) Metode kuantitatif ditafsirkan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, metode penelitian dalam bentuk digital dan analisis menggunakan data statistik objektif dengan karakteristik yang terkait dengan data numerik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dalam penelitian dengan menggunakan angka.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran

variabel dan skala pengukuran yang digunakan penelti. Adapun operasional variable dalam penelitian ini dapat digambarkan pada tebel berikut:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Memahami bidangnya 4. Semangat kerja 5. Kemampuan perencanaan	Ordinal
2	Pengembangan Karir (X2)	1. Mutasi 2. Seleksi 3. Penempatan 4. Pendidikan 5. Pelatihan	Ordinal
3	Prestasi Kerja Pegawai Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Pengetahuan 3. Penyesuaian pekerjaan 4. Hubungan kerja	Ordinal

Notoatmodjo (2009), Simamora (2012), Hasibuan (2015)

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.2.3.1 Populasi

Ketika melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo yang berjumlah 49 pegawai.

### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 62) Sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti mungkin tidak dapat memahami semua informasi dalam populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu 49 pegawai.

### **3.2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.4.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancarai.
- b. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

### **3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis, dan data diperoleh dalam bentuk informasi. Target wawancara adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk mendapatkan informasi teoretis dan konseptual yang terkait dengan masalah penelitian.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ ) nilai  $R_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai  $R_{hitung}$  kurang dari ( $<$ ) kurang dari nilai  $R_{tabel}$  maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

### **3.2.5.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai *Alpha* kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak realibel (Ghozali,2005).

## **3.2.6 Metode Analisis Data**

### **3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, lakukan uji asumsi klasik (Imam Ghozali, 2005) uji asumsi klasik terdiri

dari:

a. Uji Normalitas

Imam Ghozali (2005) ji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal dalam model regresi, dan model regresi yang baik pasti data berdistribusi normal. Untuk menguji apakah terdapat distribusi normal dalam model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 5%, artinya data yang akan diolah berdistribusi normal. Sebaliknya jika tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2005). Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar dari diagonal atau tidak mengikuti garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas (Imam Ghozali, 2005).

b. Uji Multikolineritas

Imam Ghozali (2005) menunjukkan bahwa uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas. Jika variabel ini saling berhubungan, maka variabel tersebut tidak ortogonal untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Regresi dalam penelitian ini menggunakan R-squared. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan oleh R-squared sangat tinggi,

namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, terjadi multikolinieritas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS (Imam Ghozali, 2005).

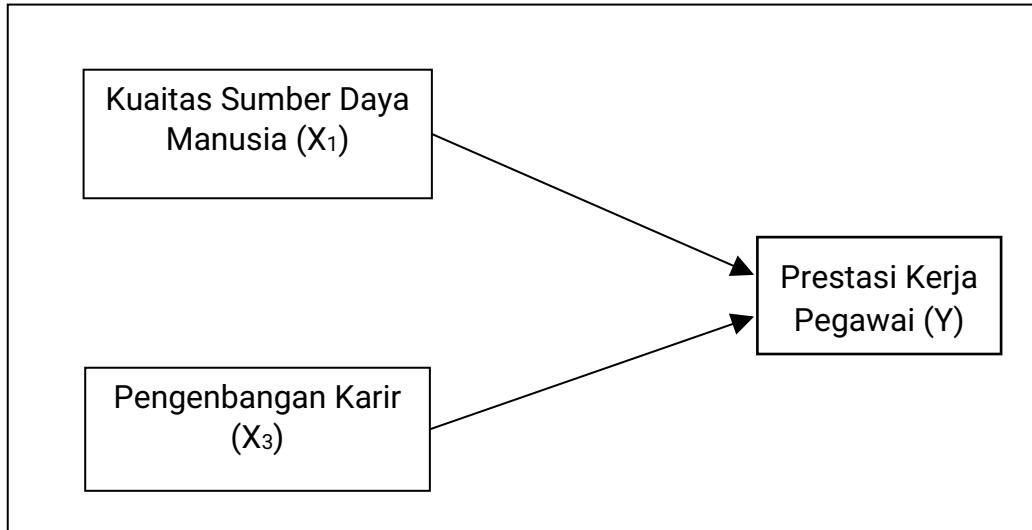
c. Uji Heterokedastisitas

Imam Ghozali (2005) Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah ada ketidaksamaan varian dalam residual dari satu pengamatan ke yang lain dalam modal regresi. Jika perbedaan dari satu varian ke pengamatan lain masih disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian dapat digunakan, termasuk tes Park, uji Glesjer, meliha pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi Spearman (Imam Ghozali, 2005).

### **3.2.7 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda adalah pengembangan analisis regresi sederhana. Jika variabel bebas setidaknya dua atau lebih, perannya adalah untuk memprediksi nilai variabel yang terikat (Y). Analisis regresi berganda adalah analisis nilai prediksi efek dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen untuk membuktikan apakah ada fungsi atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen (Riduwan, 2014 : 154).

Hipotesis penelitian diperhatikan melalui struktur pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram dapat dilihat pada struktur berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Regresi

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Prestasi Kerja Pegawai

$X_1$  = Kualitas Sumber Daya Manusia

$X_2$  = Pengembangan Karir

$\beta_0$  = intercept ( titik potong regresi )

$\beta_1 - \beta_2$  = koefesien regresi

$\varepsilon$  = error ( tingkat kesalahan )

### 3.2.8 Rancangan Uji Hipoteis

#### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F untuk menguji pengaruh independen, secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria uji-F sebagai berikut:

- a. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa variabel independen juga mempengaruhi variabel dependen. Uji F hanya dapat diselesaikan dengan memperhatikan nilai signifikansi F yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika angka signifikansi F lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen juga memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ ,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa variabel independen juga tidak berpengaruh pada variabel dependen.

## 2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-T untuk menguji pengaruh variabel indenpenden secara persial terhadap variabel dependen. Kriterianya uji-T sebagai berikut:

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ,  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti bahwa variabel dependen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji T hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari setiap variabel yang termasuk dalam output dari hasil analisis regresi. Jika nilai signifikansi t kurang dari  $\alpha$  (0,05), dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa bagian antara variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

### 3. Uji Koefesien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menentukan penerapan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam persamaan regresi. Koefisien determinasi menggambarkan tingkat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai, atau digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Berdasarkan Undang-undang No 50 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran Tahun 1999 Nomor 187, jo Undang – undang Nomor 10 Tahun 2000); Kabupaten Boalemo terdiri dari 10 Kecamatan, kemudian pada tahun 2003 Boalemo Barat yang terdiri dari Kecamatan Paguat, Marisa, Randangan, Lemito dan Popayato dimekarkan lagi dan diberi nama Kabupaten Pohuwato. Dengan demikian Kabupaten Boalemo sampai saat ini mempunyai 7 kecamatan yaitu : Kecamatan Paguyaman Pantai, Kecamatan Paguyaman, Kecamatan Wonosari, Kecamatan Dulupi, Kecamatan Tilamuta, Kecamatan Botumoto dan Kecamatan Mananggu (Data Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo 2022).

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

###### **Visi:**

Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo mempunyai Visi: “Terwujudnya Masyarakat Boalemo Yang Sehat Secara Merata Dan Mandiri Dibidang Kesehatan”.

###### **Misi:**

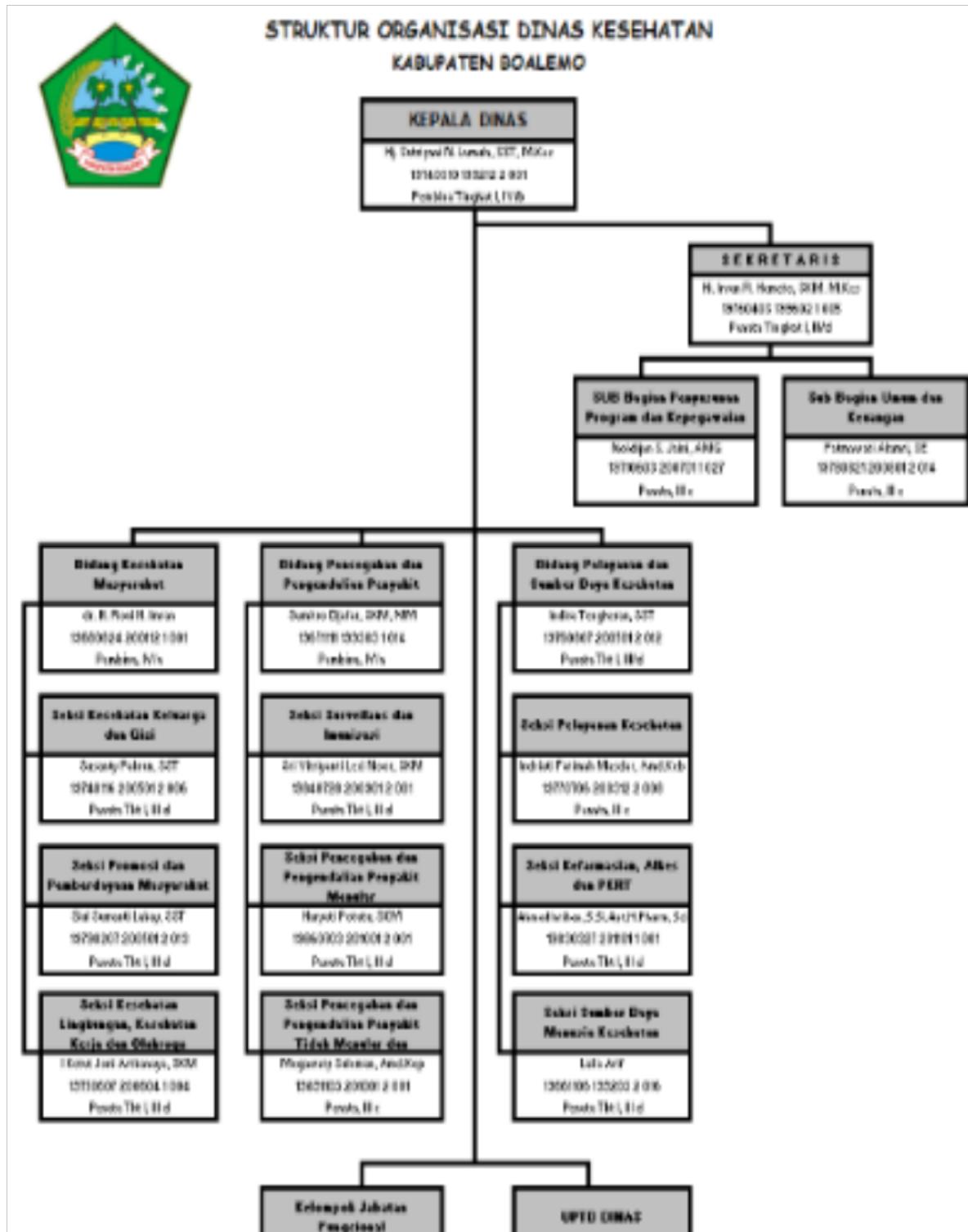
1. Meningkatkan, mendayagunakan dan mengefektifkan Sumber

Daya Kesehatan meliputi SDM Kesehatan, sumber daya Pembiayaan Kesehatan, sumber daya Sarana dan Prasarana Kesehatan termasuk Obat-obatan dan Perbekalan kesehatan)

2. Meningkatkan dan memantapkan program Upaya Kesehatan Masyarakat dan Upaya Kesehatan Pengembangan Puskesmas
3. Meningkatkan Kerjasama Lintas Sektor terkait dan mengoptimalkan Pemberdayaan Masyarakat dibidang kesehatan
4. Meningkatkan dan memantapkan Fungsi Manajemen

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Dinas Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

#### **4.1.4 Tugas dan Fungsi**

Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo mempunya i tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dalam bidang kesehatan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Peraturan Bupati Boalemo Nomor 35 Tahun 2016 dalam pasal 8, Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo menyelenggarakan fungsi (Data Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo 2022):

- a. Perumusan kebijakan teknis berdasarkan ruang lingkup tugas dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum berdasarkan ruang lingkup tugas dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas berdasarkan ruang lingkup tugas dan kewenangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **4.1.5 Analisis Karakterisrik Responden**

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 49 orang responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada Dinas Kesehatan

Kabupaten Boalemo.

#### **a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi( $\Sigma$ )	Persentase (%)
Laki Laki	23	46,94
Perempuan	26	53,06
Total	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 46,94%, sedangkan jumlah responden perempuan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki atau kedua responden ini tidak seimbang. Tidak seimbang dalam hal ini karena jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah responden laki-laki.

#### **b. Responden Berdasarkan Usia**

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Usia**

UMUR	Frekuensi( $\Sigma$ )	Persentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	23	46,94
>31 tahun	26	53,06
Total	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 46,94%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak 26 orang atau sekitar 53,06%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

### c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang responden pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan**

PENDIDIKAN	Frekuensi( $\Sigma$ )	Persentase (%)
D.III	15	30,62
S.I	32	65,30
S.II	2	4,08
Total	49	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S.II yakni 2 orang atau sekitar 4,08%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 32 orang

atau sekitar 65,30%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 15 orang atau sekitar 30,62%. Hal ini menunjukan bahwa antara responden dengan tingkat pendidikan, D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

#### 4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

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

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden:  $5 \times 1 \times 49 = 245$

Bobot terendah X item X jumlah responden:  $1 \times 1 \times 49 = 49$

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

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{245-49}{5} = 39,2 \text{ dibulatkan jadi } 39$$

**Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor**

Rentang	Kategori
205 – 245	Sangat Tinggi
166 – 204	Tinggi
127 – 165	Sedang
88-126	Rendah
39-87	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 49 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel pelatihan dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

### 1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)**

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	28.6	11	55	22.4	14	70	28.6
4	13	52	26.5	14	56	28.6	29	116	59.2
3	12	36	24.5	17	51	34.7	4	12	8.2
2	9	18	18.4	7	14	14.3	2	4	4.1
1	1	1	2	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	177	100	49	176	100	49	202	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	XI.4			XI.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%

5	14	70	28.6	16	80	32.7
4	25	100	51	14	56	28.6
3	8	24	16.3	16	48	32.7
2	2	4	4.1	3	6	6.1
1	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	198	100	49	190	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 177, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 176, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 202, responden yang menjawab item pertanyaan X1-4 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 198. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X1-5 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 190. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

## 2. Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Pengembangan Karir (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir (X2)**

SKOR	Item		
	X2.1	X2.2	X2.3

	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2	10	4.1	17	85	34.7	23	115	46.9
4	31	124	63.3	23	92	46.9	12	48	24.5
3	13	39	26.5	8	24	16.3	12	36	24.5
2	3	6	6.1	1	2	2	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	179	100	49	203	100	49	203	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	18.4	8	40	16.3
4	30	120	61.2	32	128	65.3
3	9	27	18.4	8	24	16.3
2	1	2	2	1	2	2
1	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	194	100	49	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Pengembangan Karir (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 179, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 203, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 203. responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 194. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X2-5 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 194. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### 3. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%									
5	4	20	8.2	15	75	30.6	21	105	42.9	7	35	14.3
4	32	128	65.3	20	80	40.8	14	56	28.6	32	128	65.3
3	10	30	20.4	8	24	16.3	11	33	22.4	7	21	14.3
2	3	6	6.1	5	10	10.2	3	6	6.1	2	4	4.1
1	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0	1	1	2.0
$\Sigma$	49	184	100.0	49	190	100.0	49	200	100.0	49	189	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 184, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 190, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 200, responden yang menjawab item pertanyaan Y1-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 189. Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

dalam bekerja memiliki prestasi kerja yang tinggi.

#### 4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 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 Reliabilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	$Alpha$	Ket
Kualitas SDM (X1)	X1.1	0,833	0,281	Valid	0,828	$> 0,60 =$ Reliabel
	X1.2	0,817	0,281	Valid		
	X1.3	0,675	0,281	Valid		
	X1.4	0,774	0,281	Valid		
	X1.5	0,759	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,281). Sedangkan koefisien  $Alphanya$  sebesar 0,828  $> 0,6$ , dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia adalah valid dan reliabel.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	$Alpha$	Ket
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,808	0,281	Valid	0,815	$> 0,60 =$ Reliabel
	X2.2	0,590	0,281	Valid		
	X2.3	0,829	0,281	Valid		
	X2.4	0,795	0,281	Valid		
	X2.5	0,811	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  untuk seluruh item  $> r_{tabel}$  (0,281). Sedangkan koefisien  $Alphanya$  sebesar 0,815  $> 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengembangan karir adalah valid dan reliabel.

## 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Pegawai**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	$Alpha$	Ket
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0,735	0,281	Valid	0,766	$> 0,60 =$ Reliabel
	Y.2	0,797	0,281	Valid		
	Y.3	0,809	0,281	Valid		
	Y.4	0,744	0,281	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

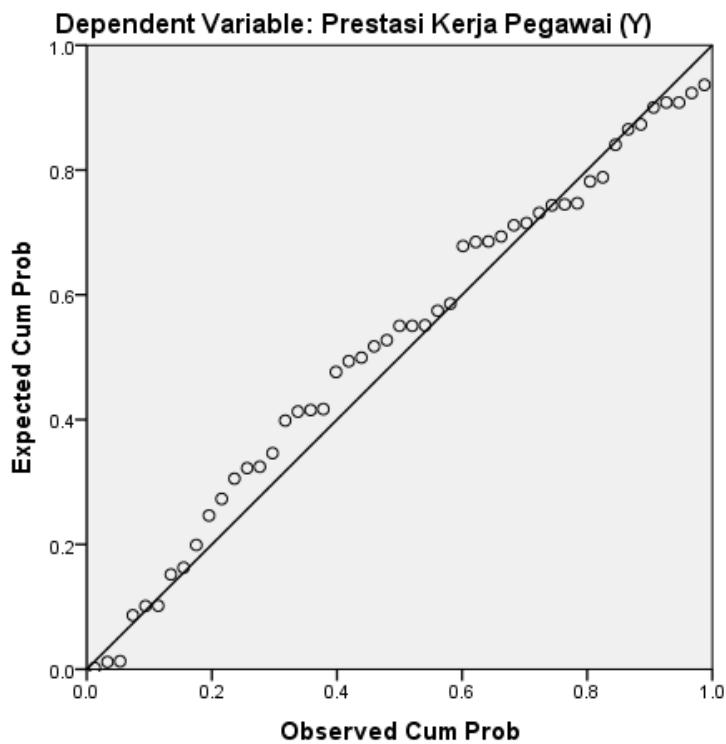
Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi

koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . 0,281. Sedangkan koefisien  $Alphanya$  sebesar 0,766  $> 0,6$  dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel prestasi kerja pegawai adalah valid dan reliabel.

#### 4.1.8 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksinya dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode propability-plot adalah sebagai berikut:

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah Jika VIF dari variabel adalah  $< 10$ , itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas SDM (X1)	.981	1.020
	Pengembangan Karir (X2)	.981	1.020

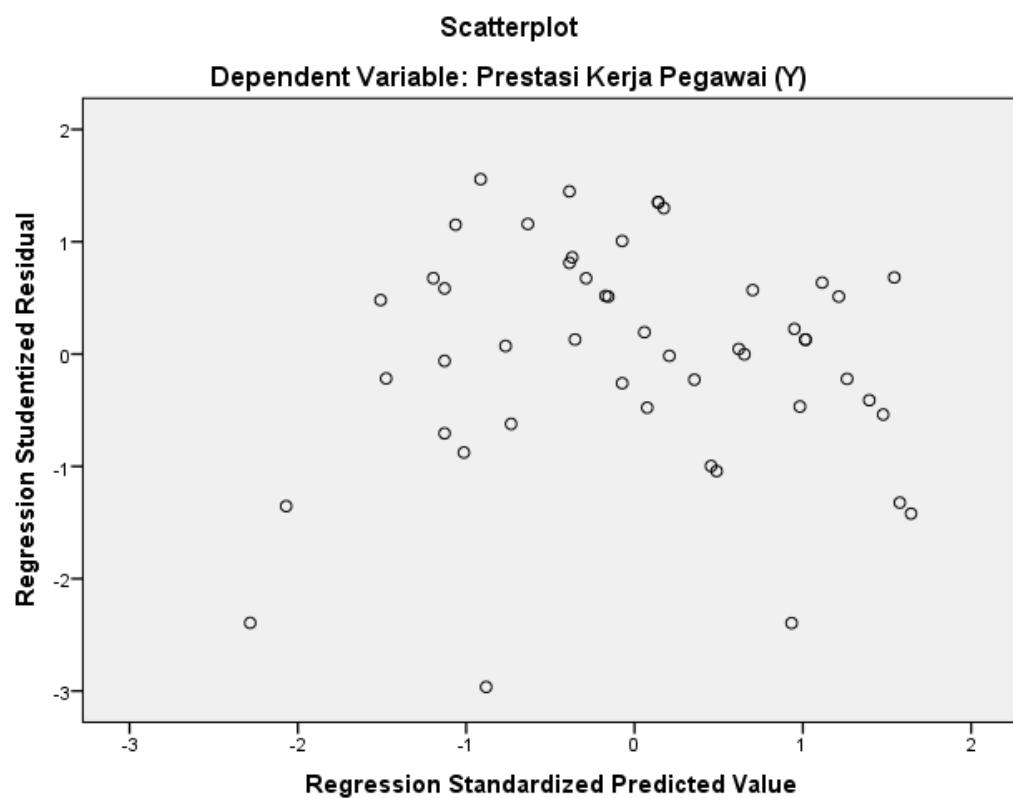
a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik berikut yaitu uji heteroskedastisitas yang menguji apakah terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pada grafik *scatterplot* terdapat banyak titik-titik di dalam sumbu X dan sumbu Y. Jika titik-titik tersebut menyebar dan tidak memiliki pola maka dikatakan tidak heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Hal ini bisa dilihat pada tabel berikut:



### **Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika DW antara dU dan (4-dU), hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.
- b. Satu Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- c. Jika DW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>
----------------------------------

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.649	1.595	2.277
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kualitas SDM (X1)					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data *SPSS 24* menunjukan bahwa nilai Durbin Watson sebesar  $dW = 2.277$ . Dengan diketahui nilai  $n$  (jumlah data) = 49,  $k$  (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai  $dL$  (batas bawah) = 1,45 dan  $dU$  (batas atas) = 1,62. Maka dapat dihitung  $(4-dU)$  yaitu  $4 - 1,62 = 2,38$ . Karena nilai  $dU = 1,62 < 2,277 < 2,38$ . Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

#### 4.1.9 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

**Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.170	1.926			2.684	.010		
	Kualitas SDM (X1)	.615	.065	.822		9.518	.000		
	Pengembangan Karir (X2)	.724	.082	.758		8.879	.000		

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

$$\hat{Y} = 5,170 + 0,615X_1 + 0,724X_2 + 0,336\epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 5,170 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir, maka nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo sebesar 5,170.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,615 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia satu satuan maka Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 0,615 %.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,724 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengembangan Karir satu satuan maka maka Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo akan mengalami kenaikan sebesar 0,724%.

Sedangkan  $\epsilon = 0,336$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 33,6%.

#### **4.1.10 Pengujian Hipotesis**

## 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.985	2	115.493	45.402	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.015	46	2.544		
	Total	348.000	48			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kualitas SDM (X1)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

## 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individual atau untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi < tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi > tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , tidak ada pengaruh parsial.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	5.170	1.926			2.684	.010
	Kualitas SDM (X1)	.615	.065	.822	.822	9.518	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.724	.082	.758	.758	8.879	.000

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tebal di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi *Alpha* (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas

Kesehatan Kabupaten Boalemo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi *Alpha* (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. **Diterima**

#### **4.2 Pembahasan**

- 1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir, secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terbukti secara simultan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 45.402 yang lebih besar dari F tabel yaitu 4.20 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05

menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi R Square 0,664 menunjukkan bahwa setiap Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adanya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai berjalan dengan lancar. Misalnya pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan, selain itu berdasarkan jawaban responden banyak pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan bahkan pegawai selalu inisiatif dalam bekerja, jawaban responden yang lain menjawab bahwa para pegawai dengan mudah menyesuaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan instansi dan yang paling penting ialah terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai dengan rekan kerja yang setingkat maupun dengan pimpinan.

Menurut Robbins (2008 : 156) Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan *abilities* dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu instansi untuk dapat

meningkatkan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Dwi Wahyuni (2014) selain kualitas sumber daya manusia hal yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai ialah pengembangan karier yaitu merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh instansi, maka instansi mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar instansi. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak instansi maupun pegawai. Salah satu manfaatnya bagi pegawai yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi instansi yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika & Angga dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai (2020) Hasil uji F (secara silmutan) variabel kualitas SDM (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memperoleh nilai Fhitung sebesar 852,303 dan diperoleh nilai F

tabel sebesar 3,16 dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang artinya kualitas SDM dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atika & Angga (2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam peranannya dalam pencapaian kinerja Pegawai yang bertujuan mengatur pengelolaan kualitas sumber daya manusia agar memberikan hasil yang maksimal, memiliki loyalitas tinggi, dan mampu menjalankan tugas sebagai mestinya begitupun dengan pengembangan karir. semakin baik penerapan pengembangan karir, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

## **2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terbukti secara parsial bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 9.518 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2.011 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adanya pengaruh secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai disebabkan berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi artinya hal-

hal yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia terpenuhi dengan baik. Misalnya jawaban responden terhadap kuesiner yang dibagikan sangat setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai, selain itu pegawai sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja sehingga para pegawai dapat memahami setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan pegawai bekerja dengan sunguh-sungguh agar setiap pekerjaan yang diberikan bisa diselesaikan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2010:10) Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi dan prestasi kerja pegawai, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja pegawai yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata - mata tergantung pada pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) Nilai thitung =9.350 dan ttabel =2.030 menunjukan bahwa thitung> ttabel keadaan ini terjadi untuk kualitas sumber daya manusia sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kualitas sumber

daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin besar tingkat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab serta pemahamannya terhadap tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. Kemampuan untuk memahami hal tersebut dapat dilihat dari kinerjanya dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2015). Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kualitas SDM sebesar 0,374 atau 37,4% dengan arah positif. Dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Prestasi**

#### **Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terbukti secara parsial bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Hal

ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 8.879 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2.011 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adanya pengaruh secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yang terjadi di Kantor Dinas Kesehatan Boalemo dikarenakan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan bahwa pengembangan karir Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo berada pada kategori tinggi sehingga dapat diartikan bahwa instansi tersebut peduli terhadap karir pegawainya. Misalnya setiap melakukan mutasi pada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan dan bidangnya pegawai bahkan proses seleksi selalu dilakukan oleh instansi untuk para pegawai guna menempati jabatan yang baru, selain itu para pegawai memiliki pendidikan yang sesuai kebutuhan instansi dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan proses berpikir pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan membantu pimpinan dalam mencapai target instansi.

Menurut Ferdy (2018) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan Prestasi kerja dalam rangka mencapai

karir yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Fatah (2021) dengan hasil penelitian nilai thitung sebesar 5,209 , selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan batas signifikansi 5% dan hasil perhitungan yang didapat adalah dk n-2 (133-2=131) maka didapat t-tabel sebesar 1,978. Dengan nilai t-hitung 5,209>t

Penelitian lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh lin (2019) Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 1,71$  sementara  $t_{tabel} = 0,273$  untuk taraf signifikansi 5% Karna  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selain itu, berdasarkan uji kolerasi determinasi diperoleh sebesar 302,67%. Hal

ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang tebaik dan menghindari frustasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

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

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.
3. Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo hendaknya lebih memberikan perhatian terhadap kesesuaian kualitas sumber daya manusian dan pengembangan karir

pegawai. Sehingga hal tersebut dilakukan tepat sasaran dan dapat mendorong prestasi kerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Jember*.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ambar, T. S. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dale, Y. (2015). *Personel Manajemen* (Ke enam). Jakarta: PT.Prentice Hall of Inda.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba empat.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Flippo, E. . (2015). *anajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gerhana, W., Rezti, R., & Wasis, W. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1),

- 49–57.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hiariey, H. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan Rsud Dr. M. Haulussy Ambon). *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 108–121.
- Imam Ghazali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen /SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mondy, W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Jakarta: Erlangga.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, (2015), 494–503.
- Ndraha, T. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, & Duwi. (2011). *Buku Saku Analisis Yogyakarta. Statistik Data SPSS, Mediakom, Rahardja*.
- R, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Rahardjo, M. D. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizam.
- Riduwan. (2014). *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.

- Risma. (2021). Pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(4), 1–12.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Kedua). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- siagian, sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Sikula, A. F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soemardjan, S. S. (2009). *Pengantar Sejarah Kebudayaan Indonesia*. Yogyakarta: Yayasan Kanisius.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- T, H., & Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **Lampiran**

### **1. Instrumen Penelitian**

#### **A. IDENTITAS**

1. Nomor urut responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : \_\_\_\_\_

**B. Instrumen Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir**

Berilah tanda (v) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

**Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)**

1. Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan prestasi kerja.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki.
  - a. Sangat setuju

- b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu bekerja dengan sunguh-sungguh agar setiap pekerjaan yang diberikan bisa diselesaikan tepat waktu.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya selalu dilibatkan oleh pimpinan dalam menyusun perencanaan bulanan maupun tahunan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### **Pengembangan Karir (X2)**

6. Instansi tempat saya bekerja, setiap melakukan mutasi pada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan dan bidangnya pegawai.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Proses seleksi selalu dilakukan oleh instansi untuk para pegawai guna menempati jabatan yang baru.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Saya berpengalaman di bidang yang sama sehingga saya mudah untuk dapat menempati bidang tersebut.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Memiliki pendidikan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju

- e. Sangat tidak setuju
10. Program pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan proses berpikir pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan membantu pimpinan dalam mencapai target instansi.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju.

### **C. Instrumen Prestasi Kerja Pegawai**

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

2. Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, sehingga para pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Para pegawai dengan mudah menyesuaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan instansi.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat maupun dengan pimpinan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**Data Kulitas SDM (X1)**

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.Tota l
1	4	4	4	3	3	18
2	2	3	4	4	3	16
3	4	3	4	4	3	18
4	2	3	5	4	3	17
5	2	3	2	2	2	11
6	5	3	4	3	4	19
7	3	4	4	4	3	18
8	2	2	4	4	3	15

9	2	2	4	3	3	14
10	3	2	4	3	4	16
11	2	2	4	3	4	15
12	2	2	4	4	3	15
13	5	5	5	4	5	24
14	3	3	5	5	5	21
15	5	3	4	4	4	20
16	3	3	5	4	5	20
17	5	4	4	5	5	23
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	5	4	5	23
22	3	3	3	3	4	16
23	3	3	4	5	4	19
24	5	5	4	4	3	21
25	2	2	4	4	3	15
26	3	3	4	4	4	18
27	3	3	4	4	4	18
28	2	2	2	3	3	12
29	4	5	5	5	5	24
30	3	3	4	4	3	17
31	3	4	4	4	2	17
32	3	3	5	4	5	20
33	5	5	5	5	5	25
34	1	4	4	2	3	14
35	5	4	4	5	3	21
36	5	4	5	5	3	22
37	4	5	4	5	5	23
38	3	3	3	3	3	15
39	4	3	4	4	2	17
40	4	4	3	4	4	19
41	4	3	4	4	4	19
42	5	4	4	4	4	21
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	4	5	4	5	5	23

46	4	4	3	4	5	20
47	4	4	4	5	4	21
48	4	5	5	4	5	23
49	4	4	5	5	4	22

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	28.6	11	55	22.4	14	70	28.6
4	13	52	26.5	14	56	28.6	29	116	59.2
3	12	36	24.5	17	51	34.7	4	12	8.2
2	9	18	18.4	7	14	14.3	2	4	4.1
1	1	1	2	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	177	100	49	176	100	49	202	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	XI.4			XI.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	28.6	16	80	32.7
4	25	100	51	14	56	28.6
3	8	24	16.3	16	48	32.7
2	2	4	4.1	3	6	6.1
1	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	198	100	49	190	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

#### Data Pengembangan Karir (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.Totai
1	3	4	3	4	4	18
2	3	5	5	3	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	3	4	4	4	4	19

6	4	4	4	4	4	20
7	2	5	2	3	2	14
8	4	5	3	3	3	18
9	4	5	4	4	4	21
10	4	3	3	4	5	19
11	2	3	4	4	3	16
12	3	4	3	4	4	18
13	3	4	4	4	3	18
14	3	3	3	3	4	16
15	4	5	5	4	4	22
16	4	4	5	4	4	21
17	4	4	5	5	4	22
18	4	5	5	4	4	22
19	4	4	5	4	4	21
20	4	5	5	4	4	22
21	4	5	4	4	4	21
22	4	5	5	5	4	23
23	4	5	5	4	5	23
24	3	3	3	3	3	15
25	3	4	5	4	4	20
26	4	4	5	4	4	21
27	4	3	5	5	4	21
28	3	5	5	4	4	21
29	4	5	5	4	4	22
30	2	2	3	2	3	12
31	4	5	5	4	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	5	5	5	24
34	4	4	4	4	4	20
35	4	5	5	3	4	21
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	4	3	3	4	4	18
39	4	5	5	5	5	24
40	3	4	3	3	3	16
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20

43	4	4	5	4	4	21
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	5	5	5	23
46	5	4	5	5	5	24
47	5	4	5	5	5	24
48	3	5	2	4	4	18
49	4	4	5	5	4	22

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2	10	4.1	17	85	34.7	23	115	46.9
4	31	124	63.3	23	92	46.9	12	48	24.5
3	13	39	26.5	8	24	16.3	12	36	24.5
2	3	6	6.1	1	2	2	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	179	100	49	203	100	49	203	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	18.4	8	40	16.3
4	30	120	61.2	32	128	65.3
3	9	27	18.4	8	24	16.3
2	1	2	2	1	2	2
1	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	49	194	100	49	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Data Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Ytotal
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	3	4	4	4	15
4	4	4	4	4	16
5	2	2	2	1	7
6	4	5	3	3	15
7	4	4	4	4	16
8	4	3	3	4	14
9	2	3	4	4	13
10	3	1	3	2	9
11	3	4	4	4	15
12	3	3	3	3	12
13	4	5	5	4	18
14	4	4	5	4	17
15	4	4	5	5	18
16	4	5	5	4	18
17	4	4	5	4	17
18	4	5	5	4	18
19	4	5	4	4	17
20	5	5	5	5	20
21	4	5	5	4	18
22	3	3	3	3	12
23	3	4	5	4	16
24	4	4	5	4	17
25	4	3	2	5	14
26	3	5	5	4	17
27	4	5	3	4	16
28	2	2	3	2	9
29	4	5	5	4	18
30	4	4	4	4	16
31	4	2	2	5	13
32	4	4	4	4	16
33	5	5	5	3	18

34	3	3	3	3	12
35	3	5	4	3	15
36	4	3	3	4	14
37	4	5	5	5	19
38	3	4	3	3	13
39	4	2	4	4	14
40	4	4	4	4	16
41	4	4	5	4	17
42	4	4	3	4	15
43	4	4	5	5	18
44	5	3	5	4	17
45	5	4	5	4	18
46	4	2	5	4	15
47	4	4	4	4	16
48	4	5	5	5	19
49	4	5	5	4	18

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%									
5	4	20	8.2	1 5	75	30.6	2 1	105	42.9	7	35	14.3
4	3 2	128	65.3	2 0	80	40.8	1 4	56	28.6	3 2	128	65.3
3	1 0	30	20.4	8	24	16.3	1 1	33	22.4	7	21	14.3
2	3	6	6.1	5	10	10.2	3	6	6.1	2	4	4.1
1	0	0	0.0	1	1	2.0	0	0	0.0	1	1	2.0
Σ	4	184	100.0	4	190	100.0	4	200	100.0	4	189	100.0

	9			9			9			9	
Kategori											

## Frequency Table

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0
	2	9	18.4	20.4
	3	12	24.5	44.9
	4	13	26.5	71.4
	5	14	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.3	14.3
	3	17	34.7	49.0
	4	14	28.6	77.6
	5	11	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1
	3	4	8.2	12.2
	4	29	59.2	71.4
	5	14	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1
	3	8	16.3	20.4
	4	25	51.0	71.4
	5	14	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1
	3	16	32.7	38.8
	4	14	28.6	67.3
	5	16	32.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1
	3	13	26.5	32.7
	4	31	63.3	95.9
	5	2	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0
	3	8	16.3	18.4

4	23	46.9	46.9	65.3
5	17	34.7	34.7	100.0
Total	49	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1
	3	12	24.5	28.6
	4	12	24.5	53.1
	5	23	46.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0
	3	9	18.4	20.4
	4	30	61.2	81.6
	5	9	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0
	3	8	16.3	18.4
	4	32	65.3	83.7
	5	8	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	10	20.4	20.4	26.5
	4	32	65.3	65.3	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	5	10.2	10.2	12.2
	3	8	16.3	16.3	28.6
	4	20	40.8	40.8	69.4
	5	15	30.6	30.6	100.0
Total		49	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	11	22.4	22.4	28.6
	4	14	28.6	28.6	57.1
	5	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.0	2.0	2.0
	2	2	4.1	4.1	6.1

3	7	14.3	14.3	20.4
4	32	65.3	65.3	85.7
5	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

### Uji Validitas Dan Reliabilitas X1

Variabe l	Indikato r	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtabel	Ket	Alpha	Ket
Kualitas SDM (X1)	X1.1	0,833	0,281	Valid	0,828	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,817	0,281	Valid		
	X1.3	0,675	0,281	Valid		
	X1.4	0,774	0,281	Valid		
	X1.5	0,759	0,281	Valid		

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.693**	.357*	.545**	.489**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.693**	1	.387**	.497**	.496**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.357*	.387**	1	.573**	.476**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.012	.006		.000	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.545**	.497**	.573**	1	.479**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.489**	.496**	.476**	.479**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1Total	Pearson Correlation	.833**	.817**	.675**	.774**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

### Uji Reliabilitas X1

#### Scale: X1

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

### Uji Validitas Dan Reliabilitas X2

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtabel	Ket	Alpha	Ket
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,808	0,281	Valid	0,815	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,590	0,281	Valid		
	X2.3	0,829	0,281	Valid		
	X2.4	0,795	0,281	Valid		
	X2.5	0,811	0,281	Valid		

##### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.306*	.552**	.619**	.698**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.033	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.306*	1	.379**	.254	.266	.590**
	Sig. (2-tailed)	.033		.007	.079	.065	.000
	N	49	49	49	49	49	49

X2.3	Pearson Correlation	.552**	.379**	1	.570**	.563**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.619**	.254	.570**	1	.666**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.079	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.698**	.266	.563**	.666**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2Total	Pearson Correlation	.808**	.590**	.829**	.795**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

## Scale: X2

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

## Uji Validitas Dan Reliabilitas Y

Variabe l	Indikato r	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtabel	Ket	Alpha	Ket
Preatas	Y.1	0,735	0,281	Valid	0,766	> 0,60 = Reliabel

i Kerja Pegawai (Y)	Y.2	0,797	0,281	Valid	
	Y.3	0,809	0,281	Valid	
	Y.4	0,744	0,281	Valid	

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.394**	.440**	.581**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.005	.002	.000	.000
	N	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.394**	1	.560**	.386**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.006	.000
	N	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.440**	.560**	1	.430**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.002	.000
	N	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.581**	.386**	.430**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.002		.000
	N	49	49	49	49	49
YTotal	Pearson Correlation	.735**	.797**	.809**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49

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

### Scale: Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	49	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.766	4
------	---

### Hasil Analisis Regresi Berganda

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Pengembangan Karir (X2), Kualitas SDM (X1) <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

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

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			Square		
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.649	1.595	2.277

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kualitas SDM (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.985	2	115.493	45.402	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117.015	46	2.544		
	Total	348.000	48			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kualitas SDM (X1)

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

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics			
	Coefficients		Beta					Tolerance	VIF		
	B	Std. Error									

1	(Constant)	5.170	1.926		2.684	.010		
	Kualitas SDM (X1)	.615	.065	.822	9.518	.000	.981	1.020
	Pengembangan Karir (X2)	.724	.082	.758	8.879	.000	.981	1.020

a. Dependent Variable: Ytotal

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.170	1.926		2.684	.010
	Kualitas SDM (X1)	.615	.065	.822	9.518	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.724	.082	.758	8.879	.000

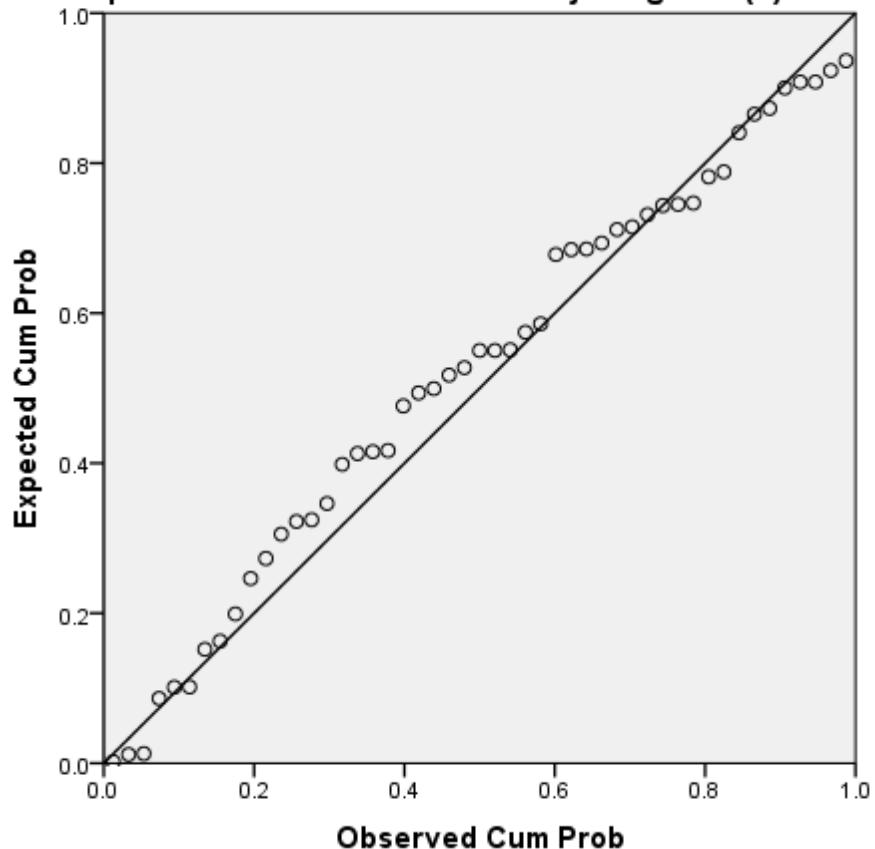
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

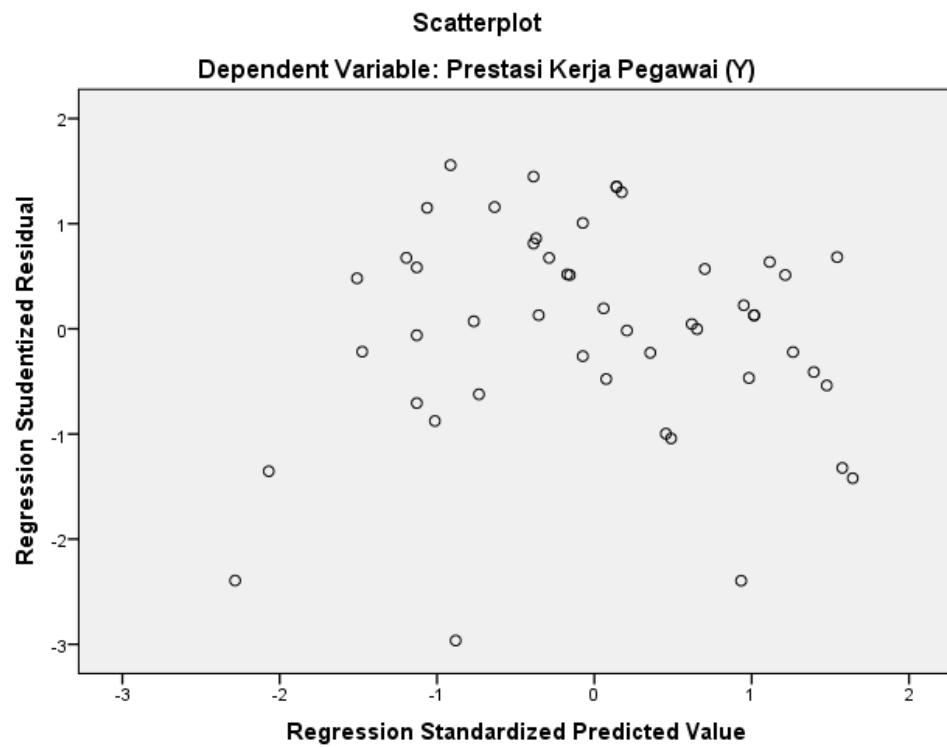
### Korelasi

### Correlations

		Kualitas SDM (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Prestasi Kerja Pegawai (Y)
Kualitas SDM (X1)	Pearson Correlation	1	.139	.811**
	Sig. (2-tailed)		.341	.000
	N	49	49	49
Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	.139	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.341		.000
	N	49	49	49
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.811**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

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

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)**





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3747/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Boalemo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D

NIDN : 0911108104

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Nur'Ain Po'Oe

NIM : E2118174

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

Judul Penelitian : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO**  
**DINAS KESEHATAN**

Alamat : Jln. Tirta - Tilamuta 98271  
 Telp. 0443-211130 Fax. 0443-211000  
 Website [www.boalemokab.go.id](http://www.boalemokab.go.id) Email [dinkeskabboalemo@yahoo.com](mailto:dinkeskabboalemo@yahoo.com)



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/ 121 /Dikes/V/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Sutriyani N. Lumula, SST,M.Kes  
 N I P : 19740310 199212 2 001  
 Pangkat / Gol. Ruang : Pembina Tingkat I IV/b  
 J a b a t a n : Kepala Dinas  
 Unit Kerja : Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo

Menerangkan bahwa :

N a m a : Nur'ain Po'oec  
 NIM : E2118174  
 Fak/ Jurusan : Ekonomi / Manajemen  
 Alamat : Desa Modelomo Kec. Tilamuta Kab. Boalemo  
 Judul Penelitian : Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia dan  
 pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai  
 di Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo terhitung mulai tanggal 16 Maret s/d 16 Mei 2022  
 Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tilamuta, 17 Mei 2022

**Kepala Dinas Kesehatan**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO****FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 095/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
 NIDN : 0928116901  
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Nurain Pooe  
 NIM : E2118174  
 Program Studi : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 17%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



**DR. Musafir, SE., M.Si**  
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Juni 2022  
Atas Verifikasi,

**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
NIDN. 0913088503

**Terlampir :**  
Hasil Pengecekan Turnitin

**● 17% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	<a href="#">jurnal.stiekma.ac.id</a>	3%
	Internet	
<b>2</b>	<a href="#">scribd.com</a>	2%
	Internet	
<b>3</b>	<a href="#">konsultasiskripsi.com</a>	1%
	Internet	
<b>4</b>	<a href="#">jtebr.unisan.ac.id</a>	<1%
	Internet	
<b>5</b>	<a href="#">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a>	<1%
	Internet	
<b>6</b>	<a href="#">obatkuatpria.id</a>	<1%
	Internet	
<b>7</b>	<a href="#">jurnal.unigo.ac.id</a>	<1%
	Internet	
<b>8</b>	<a href="#">repository.stei.ac.id</a>	<1%
	Internet	



9	repository.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
10	repository.pelitabangsa.ac.id:8080	<1%
	Internet	
11	core.ac.uk	<1%
	Internet	
12	anzdoc.com	<1%
	Internet	
13	embiss.com	<1%
	Internet	
14	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	
15	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
16	ojs.unpatti.ac.id	<1%
	Internet	
17	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
18	123dok.com	<1%
	Internet	
19	boalemo.go.id	<1%
	Internet	
20	journal.feb.unmul.ac.id	<1%
	Internet	



---

21	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
22	media.neliti.com	<1%
	Internet	
23	id.123dok.com	<1%
	Internet	
24	digilib.unpas.ac.id	<1%
	Internet	
25	ceritauniqrena.blogspot.com	<1%
	Internet	
26	adoc.pub	<1%
	Internet	
27	moam.info	<1%
	Internet	
28	Mustati' Uliyah, Lisa Sulistyawati. "Faktor-Faktor Bauran Pemasaran ya...	<1%
	Crossref	

**ABSTRACT****NUR'AIN PO'OE. E21118174. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY AND CAREER DEVELOPMENT ON THE APPARATUS ACHIEVEMENT AT THE BOALEMO DISTRICT HEALTH OFFICE**

*This study aims to analyze and find out how much influence the quality of human resources (X1) and career development (X2) has on the quality of work of employees (Y) at the Boalemo District Health Office. This type of research is quantitative research. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously the Quality of Human Resources (X1) and Career Development (X2) had a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000. The quality of Human Resources (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000. Partially Career Development (X2) has a significant effect on Employee Work Performance (Y) at the Boalemo District Health Office with a significance value of 0.000.*

**Keywords:** *Quality of Human Resources, Career Development, Employee Work Performance*



## ABSTRAK

### **NUR'AIN PO'OE. E2118174. PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOALEMO**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kualitas kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Boalemo. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kualitas Dumber Daya Manusia (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada dinas kesehatan kabupaten boalemo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

**Kata kunci :** Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Pegawai



## BIODATA

### **A. Biodata Pribadi**

1. Nama : Nur'ain Po'oe
2. Nim : E2118174
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat tanggal lahir : Tilamuta, 09 November 1986
5. Tinggi dan Berat Badan : 155 Cm, 55 Kg
6. Status : Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat : Desa Modelomo, Dusun I Jalan RA Kartini, Kecamatan Tilamuta, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo
9. No Hp : 0822-9393-2624
10. Email : [nurainpo'oe1@gmail.com](mailto:nurainpo'oe1@gmail.com)



### **B. Riwayat Pendidikan**

1. TK : -
2. SD : SDN 08 Tilamuta 1994-1999
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri 1 Tilamuta 2000-2002
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Tilamuta 2003-2005
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-2022