

**PENGARUH PENIALAIN KINERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR
CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh

**ISWANDI HULA
E2118026**

SKRIPSI

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



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGSAHAN

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR
CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh

**ISWANDI HULA
E.2118026**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Telah Memenuhi Syarat Untuk Di Seminarkan
Pada Tanggal.....2022


PEMBIMBING I



Dr. Rahmisyari,ST,SE,MM

NIDN : 0929117202

PEMBIMBING II



Syaiful Pakaya,SE,MM

NIDN : 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH

ISWANDI HULA

E.21.18.026

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

1. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Ketua penguji)
2. Poppy Mujizat, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Wiwin L.Husin, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Dr.Rahmisyari, ST., SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Syaiful Pakaya, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 69281169 01

Ketua Program Studi Manajemen


Syaiful, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 2022
Yang membuat pernyataan



Iswandi Hula

ABSTRAK

ISWANDI HULA, E2118026 PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 responden, kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan pengujian hipotesis dianalisis dengan menggunakan alat regresi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis yang mengatakan bahwa bahwa penilaian kinerja pengaruh yang positif dan *significant* terhadap pengembangan karir pegawai yang ada pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo (Y) terbukti kebenarannya. Kontribusi yang diberikan oleh variabel penilaian kinerja terhadap pengembangan karir sebesar 0,573 atau 57,3% , bahwa apabila variabel penilaian kinerja meningkat satu satuan, maka pengembangan karir (Y) meningkat sebesar 0,537..Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel penilaian kinerja (X) dengan variabel pengembangan karir pegawai (Y), jadi, apabila semakin tinggi nilai penilaian kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pengembangan karir pegawai kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara

Kata Kunci : Penilaian kinerja dan pengembangan karir pegawai

ABSTRACT

ISWANDI HULA. E2118026. THE EFFECT OF PERFORMANCE ASSESSMENT ON THE CAREER DEVELOPMENT AT ATINGGOLA SUUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims to find and analyze the effect of performance assessment on career development at the Atinggola Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study uses a sample of 31 respondents. The questionnaire is employed as the primary data collection tool and hypothesis testing uses a regression analysis. Based on the results of this study, the hypothesis which says the performance assessment has a positive and significant effect on the career development of apparatus at the Atinggola Subdistrict Office, Gorontalo District (Y) is proven true. The contribution given by the performance assessment variable to career development is 0.573 or 57.3%. If the performance assessment variable increases by one unit, the career development (Y) increases by 0.537. Following the processed data, it can be seen that the coefficient of determination is $r^2 = 0.695$. This value means that 69.5% of the independent variable/predictor X can explain the dependent variable/response Y and 30.5% is explained by other variables. In the other words, the contribution of the independent variable (performance assessment) to career development is 0.695, while the remaining 30.5% is influenced and explained by other variables not included in this research model.



Keywords: performance assessment, apparatus career development

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat rahmat dan iradah-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Penilaian kinerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan maupun hambatan tersebut dapat terlewatkan. Dalam penyusunan usulan penelitian ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM selaku Pembimbing I, Bapak Syaiful Pakaya, SE., MM selaku pembimbing II, yang telah

banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya skripsi ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga dan kedua orang tua yang selama ini memberikan *support* dan semangat sehingga usulan penelitian dapat diselesaikan

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Gorontalo.....2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAC.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTTAR KAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	7
2.1.1. Pengertian Penilaian Kinerja	7
2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	8
2.1.3. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.....	9
2.1.4. Pengembangan Karir	10
2.1.5. Tujuan Pengembangan Karir	12

2.1.6. PengerManfaat Pengembangan Pegawai	14
2.1.7. Jenis-Jenis Pengembangan	15
2.1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	16
2.1.9. Pengaruh Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karir	20
2.2. Kerangka Pemikiran	20
2.3.Hipotesis	21

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	22
3.2. Metode Penelitian	22
3.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan	22
3.2.2. Operasionalisasi variabel Penelitian	22
3.2.3. Populasi dan Sampel.....	24
3.2.4. Sumber Data	25
3.2.5. Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.6. Prosedur Penelitian	25
3.2.7. Metode Analisis Data	28
3.2.7.1. Uji Asumsi Klasik	30
3,2,7,2 Analisis Regresi	32
3.2.8. Uji Rancangan Hipotesis	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1. Sejarah	34
4.1.2. Visi Misi	35
4.1.3. Analisis Karakteristik Responden	37
4.2. Hasil Penelitian	39
4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	39
4.2.2. Analisis Variabel Penelitian	41
4.3. Analisis Data Statistik.....	45
4.4. Analisis Data Statistik.....	48

4.5. Pembahasan.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2 .Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel		Hal.
Tabel 3.1.	Oprasional Variable Penelitian	23
Tabel 3.2.	Bobot Nilai	24
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Menurut Usia.....	38
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja (X).....	40
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (Y).....	40
Tabel 4.6.	Kriterian Interpretasi Skor	41
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Tentang Variabel Penilaian Kinerja (X).....	42
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir (Y).....	43
Tabel 4.9.	Hasil Uji Linieritas (Anova Tabel)	45
Tabel 4.10.	Hasil Uji Autokorelasi	46
Tabel 4.11.	Rangkuman Hasil Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.12.	Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional	50

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Hal
Gambar 2.1. Kerangka pemikiran	21
Gambar 4.1 Kurva Normal.....	44
Gambar 4.2. scatterplot	47

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Hal
Kuesioner	i
Data Ordinal.....	vi
Output Olahan Data.....	viii
Struktur Organisasi.....	xi
Surat Keterangan Dari Lokasi Penelitian.....	xii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi, manusia adalah faktor yang paling berperan serta merupakan sumber daya utama dalam keberhasilan pencapaian tujuannya. Sebab bagaimana pun canggihnya alat yang digunakan tanpa sumber daya manusia organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Sebab masyarakat yang membutuhkan pelayanan pada suatu organisasi secara langsung dapat berinteraksi dengan pegawai. Kualitas pelayanan yang dilihat dan dirasakan oleh masyarakat juga menggambarkan kualitas organisasi tersebut.

Setiap orang yang bekerja untuk suatu organisasi ingin meningkatkan karir mereka. Pengembangan karir sering kali tentang masa depan tenaga kerja, tetapi tidak menjamin kesuksesan. Ini termasuk meningkatkan tingkat profesionalisme, menentukan keterampilan profesional karyawan, dan menggunakan model yang tepat untuk mendapatkannya (Haryani, 2013). Perencanaan karir setiap karyawan berbeda tergantung pada pemahaman diri mereka, minat pribadi, nilai-nilai, peran dan tanggung jawab profesional, serta tanggung jawab yang lebih besar yang menjadi ciri karir tertentu (Tsei et al., 2012). merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Sari dan Sinulingga, 2011). Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya harus memikirkan bagaimana mengevaluasi kinerjanya.

Pengembangan karir adalah sesuatu yang tidak bisa diabaikan. (Sari, Eliana, 2011) Salah satu tujuan pengembangan karir adalah meningkatkan kemampuan seorang pegawai (individu) untuk mengembangkan karir berdasarkan minat dan bakatnya. (Kandra, 2016) Kinerja pegawai pengembangan karir merupakan salah satu pendekatan resmi yang dapat digunakan untuk mengembangkan karir, dengan tujuan perusahaan mempertahankan sumber daya manusia yang tinggi (Kaseger, 2013). Rencana pengembangan karir setiap karyawan mungkin berbeda. Penilaian kinerja harus dapat memberikan penjelasan dan informasi kepada karyawan tentang bagaimana kinerja mereka selama ini. Penilaian kinerja harus digunakan oleh perusahaan sebagai dasar untuk menentukan pengembangan karir karyawan

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi kinerja, (Bangun, 2012) Ada beberapa faktor yang digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi kinerja, yang menjadi kunci utama yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, akurasi, kemampuan untuk berpartisipasi dan berkolaborasi. Kelima aspek kinerja karyawan ini dapat dinilai dan dapat menjadi indikator atau indikator bagi organisasi untuk mengambil langkah dan keputusan yang bermanfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang. (Rivai, 2013) mengatakan bahwa faktor produktivitas merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam perkembangan karir seseorang. Pada dasarnya, semua orang berharap untuk karir yang lebih baik. Ini karena ada spekulasi tentang hubungan antara pengembangan karir dan masa depan. Dewasa ini, pengembangan karir telah menjadi bagian penting dari perkembangan perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki karir yang baik akan menuai keuntungan jangka panjang

yang bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan durasi untuk meningkatkan profesionalismenya, tetapi juga setiap orang yang mampu atau mampu untuk meningkatkan keberlanjutan perusahaan dapat datang dalam berbagai bentuk, yaitu pendidikan dan pelatihan, mutasi, kepemimpinan, dll. kegiatan periklanan Bentuk-bentuk tersebut dapat disesuaikan dengan kondisi di dalam perusahaan atau organisasi karena adanya perbedaan kebijakan dari masing-masing perusahaan atau organisasi.

Penelitian Pratama Bogor sebelumnya (Vivin, Lian, 2012) dari Pelayanan Pajak (KPP) menyebutkan bahwa nilai produktivitas Pratama Bogor berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Penelitian perbankan Yordania (Rawashdeh, 2013) penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap program pengembangan karir. Penelitian sebelumnya oleh Institut Manajemen Uttar Pradesh di Lucknow, Institut Manajemen di Lucknow, Sharma, dan lainnya. (2012) menemukan hasil yang sama, yaitu performance appraisal berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Kamat adalah kepala pemerintahan dan komisaris distrik, dan membawahi kantor Perlengkapan Sipil Negara (ASN). Selain itu, kepala daerah kecil menjalankan fungsi pemerintahan atau pemerintahan sesuai dengan ketentuan undang-undang, yaitu bertindak sebagai kepala negara dalam apa yang disebut wilayah negara.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo utara serta wawancara langsung dengan beberapa pegawai (yang tidak mau disebutkan namanya) peneliti mendapatkan informasi

bahwa pengembangan karir pegawai dikantor kecamatan atinggola masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai memiliki minat dalam melakukan pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan- pelatihan, seminar dan dialog yang berkaitan dengan pemerintahan. Permasalahan di atas diduga disebabkan oleh penilaian kinerja pegawai masih rendah dan belum sesuai belum sesuai dengan indicator – indicator kinerja pegawai, misalnya masih ada pegawai yang karyawan yang belum sepenuhnya memahami tugas dan fungsinya serta pemahaman mengenai SOP, sehingga pekerjaan yang menjadi tugasnya belum terselesaikan, masih sering terjadi kesalahan – kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta masih ada karyawan yang sering melanggar terhadap aturan – aturan organisasi, kepuasan kerja

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian kinerja Terhadap Pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Seberapa besar pengaruh penilaian kinerja (X) berpengaruh terhadap pengembangan karir (Y) pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa penilaian kinerja dan pengembangan karir Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja (X) dan persepsi dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pengembangan (Y)

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf pegawai pada kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara Mengenai Pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pegawai

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti

Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan dukungan organisasi dan pengembangan karir

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dimana karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian proses mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. (Rani & Mayasari, 2015)

Menilai kinerja Gary Dessler (2010: 322) mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian yang berkelanjutan untuk menentukan kinerja karyawan. hasil dan indikator organisasi. Sistem evaluasi kinerja manusia adalah sistem yang mencakup berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong kreativitas dan inovasi. (Fitriano, 2017)

Penilaian kinerja memahami standar apa yang ada untuk produktivitas karyawan, dan supervisor memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif kepada karyawan yang diperlukan untuk menghilangkan tingkat kinerja yang rendah dan mempertahankan kinerja yang baik. Penilaian kinerja memberikan umpan balik karyawan untuk mendorong produktivitas menurun atau berkinerja lebih baik. (Rani & Mayasari, 2015)

Dari pengertian di atas, maka diperlukan penilaian kinerja untuk menentukan seberapa besar dan dapat dicapainya suatu masalah sejalan dengan tujuan perusahaan

yang telah ditetapkan. Untuk karyawan yang kinerjanya rendah, biasanya diberikan pelatihan untuk pengembangan karyawan.

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012 :232) Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan ada dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi

Manajer mengevaluasi kinerja masa lalu karyawan dengan mengevaluasi kinerja dan memberikan penjelasan yang berarti dengan informasi ini, yang berguna dalam keputusan periklanan.

2. Tujuan pembangunan

Manajer berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa depan. Tujuan utama dari sistem evaluasi kinerja karyawan adalah: untuk menghasilkan informasi yang akurat dan akurat terkait dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Ada beberapa manfaat untuk mengevaluasi kinerja karyawan bagi suatu perusahaan, antara lain:

1. Penilaian antar individu dalam organisasi

Tujuan ini berguna dalam menentukan besaran dan jenis kompensasi atas hak-hak setiap orang dalam organisasi.

2. Pengembangan diri oleh semua orang dalam organisasi

Setiap orang dalam organisasi dihargai. harus dikembangkan melalui pendidikan atau pelatihan bagi pegawai dengan produktivitas rendah, produktivitas rendah.

3. Layanan jaringan

Tujuan mendukung sistem tersebut antara lain untuk memberikan sejumlah manfaat, seperti pengembangan individu perusahaan, pencapaian tujuan, pengembangan organisasi, dan penelitian sumber daya manusia.

4. Dokumen

Evaluasi hasil akan memberikan manfaat bagi manajemen sumber daya manusia di masa depan, penegakan hukum, dan kriteria pelacakan karyawan di tempat kerja pengujian validitas.⁶

2.1.3. Aspek – Aspek Penilaian Kinerja

Moekijat (Henis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016) Dalam mengevaluasi kinerja, penting untuk mempertimbangkan sifat individu karyawan, seperti inisiatif, antusiasme, kepercayaan, dan faktor-faktor yang berkontribusi pada organisasi / kelompok, yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Evaluasi kinerja ini dikenal sebagai sistem Graphic Scales. Dengan demikian, aspek penilaian kinerja menunjukkan bahwa indikator utama pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan cara-cara berikut sesuai dengan Dharma (Henis Fiqh Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016):

1. Kualitas kerja adalah kualitas kerja karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas pekerjaan juga ditunjukkan dengan tingkat kesalahan pekerjaan
2. Jumlah pekerjaan, jumlah karyawan yang terkait dengan aturan perusahaan atau hasil kerja
3. Akurasi adalah jumlah waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka

2.1.4 Pengembangan Karir

Menurut Edwin B Flippo pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa orang dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

Menurut Dalil S, Profesi adalah suatu proses yang sengaja diciptakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar dapat bekerja. Pada saat yang sama, Glus mengatakan bahwa pengalaman karir pribadi, pengalaman kerja seseorang, adalah konsisten. Dengan demikian, karir individu mencakup sejumlah pilihan dari berbagai kemungkinan, tetapi dari sudut pandang organisasi karir adalah proses memperbaharui tugas-tugas baru.

Pengembangan profesional adalah proses peningkatan keterampilan khusus yang diperlukan untuk mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011: 91). Pada saat yang

sama, gagasan pengembangan karir lainnya adalah pekerjaan karyawan, yang membantu perusahaan dan karyawannya untuk merencanakan karir masa depan mereka untuk pertumbuhan yang maksimal (Mangkunegara, 2011: 77).

Menurut Hasibu (2012: 69), pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan pegawai melalui pendidikan atau pelatihan. Pengembangan profesional itu sendiri merupakan proses peningkatan keterampilan karyawan yang akan dipekerjakan untuk meningkatkan karir yang diinginkan. Keberhasilan, pengalaman, pengetahuan dan pengetahuan akan mempengaruhi karir karyawan. Tindakan ini dapat didukung oleh manajer atau manajemen personalia

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah fungsi dari perencanaan karir untuk meningkatkan kehidupan pribadi di masa depan guna meningkatkan kehidupan seseorang di masa depan. Titik awal pengembangan karir dimulai dari karyawan itu sendiri. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pertumbuhan atau perkembangan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri

2.1.5 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2004: 89) Mengembangkan karir yang berkembang dengan baik akan membantu Anda menentukan tujuan karir Anda dan menyesuaikan karyawan Anda dengan tujuan perusahaan. Menurut Andrew J Dubrin dalam Mangkunegara (2009) Tujuan Pengembangan Karir:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang karyawan sukses yang melakukan pekerjaan dengan baik kemudian mengambil posisi yang lebih tinggi, yang berarti bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan tujuan individu. Pengembangan Karir Organisasi, Manajemen Karir, Perencanaan Karir
2. Menunjukkan hubungan antara kesejahteraan karyawan.

Perusahaan berencana untuk meningkatkan kualitas hidup karyawannya dengan meningkatkan kesejahteraan mereka.

3. Untuk membantu karyawan menyadari potensi mereka

Pengembangan profesional membantu karyawan untuk diberitahu tentang kemampuan mereka untuk mengambil tugas-tugas tertentu sesuai dengan potensi dan pengalaman mereka.

4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

Pengembangan profesional akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaan.

5. Memastikan akuntabilitas publik

Pengembangan karir merupakan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menjaga kesehatan mental karyawan.

6. Meningkatkan pelaksanaan program-program perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

7. Pengurangan biaya manajemen dan staf.

Pengembangan profesional dapat mengurangi turnover dan membuat biaya karyawan lebih efisien.

8. Mengurangi keusangan profesional dan manajerial

Pengembangan profesional, profesionalisme dan manajemen dapat mencegah tua dan membosankan.

9. Tingkatkan analisis keterlibatan karyawan

Pengembangan profesional ditujukan untuk perencanaan bisnis dan keterlibatan karyawan.

10. Mendorong ide (bentuk) untuk waktu yang lama Pengembangan karir telah dikaitkan sejak lama. Karena persyaratan penempatan kerja dan karir membutuhkan.

Menurut penelitian Ahmed et al (2010), pelatihan yang diberikan oleh perusahaan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mencapai pekerjaan yang lebih memuaskan dan produktif di tempat kerja. kepada karyawan yang tidak berpendidikan. Program pelatihan ini secara positif meningkatkan keterampilan karyawan yang berguna untuk pengembangan karirnya dalam mencapai jenjang karir yang diinginkan. Karyawan

dapat memperoleh kepercayaan dalam perencanaan pengembangan karir dengan mendapatkan rencana pelatihan dan mendapatkan umpan balik yang positif bagi perusahaan mereka.

2.1.6 Manfaat Pengembangan Pegawai

Pengembangan pegawai sangat penting dilakukan agar dapat menyesuaikan diri dari segala perubahan yang akan terjadi di lingkungan, baik di lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pengembangan pegawai sangat penting bagi individu maupun organisasi Oleh karena itu menurut Sondang P.Siagian (Ginting, 2015) manfaat dari pengembangan pegawai ada tujuh yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

Dalam melaksanakan tugas kecermatan perlu diperhatikan dan kerjasama antara satuan kerja sehingga tidak terjadi adanya pemborosan, dengan demikian produktivitas kerja dapat ditingkatkan

2. Terwujudnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, karena adanya saling menghargai serta pendelegasian wewenang
3. Adanya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
4. Semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan
5. Meningkatkan sikap keterbukaan manajemen
6. Memperlancar komunikasi yang efektif jadi lancar
7. Konflik dapat diselesaikan secara fungsional

2.1.7 Jenis-jenis pengembangan

Samsudin (Nur Yati, 2014) Jenis pembangunan dibedakan menjadi pembangunan informal dan pembangunan formal, yaitu:

1. Pembangunan informal

Pengembangan informal, yaitu karyawan mengembangkan dan mengembangkan diri dengan mempelajari buku-buku literatur yang berkaitan dengan pekerjaan atau misinya melalui keinginan dan usahanya sendiri. Perkembangan tidak resmi menunjukkan bahwa karyawan ingin maju dengan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini baik bagi perusahaan, karena beban kerja karyawan meningkat, efisiensi dan produktivitas meningkat.

2 Perkembangan formal

Pengembangan formal ditentukan oleh perusahaan untuk dikelola oleh perusahaan, atau dipekerjakan oleh perusahaan, atau oleh perusahaan untuk berpartisipasi dalam pelatihan. Hal ini dilakukan oleh perusahaan karena pengembangan resmi, persyaratan pekerjaan saat ini, atau pelatihan keterampilan dan kompetensi di masa depan.

karyawan

2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir Handoko (2011) (Sulistia Cahyani, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah pekerjaan yang menjadi dasar ukuran pengembangan karir lainnya yang merupakan hal terpenting bagi pengembangan karir.

2. Eksposur kepada pihak lain (Exposure), dalam hal ini pihak yang berkompeten ditunjuk langsung untuk mengetahui potensi dan pekerjaan pegawai yang ingin menjalankan fungsi sebagai kepala supervisor dan staf secara langsung? rencana karir
3. Guru dan sponsor, mentor yang menawarkan karir informal, orang yang dapat menciptakan peluang karir bagi orang lain dalam organisasi, sponsor, jika tutor dapat mempekerjakan staf untuk meningkatkan keterampilan mereka.
4. Peluang pertumbuhan berarti bahwa seorang karyawan yang berusaha meningkatkan keterampilan mereka menggunakannya untuk tumbuh. Indikator-indikator pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Indikator pengembangan karier menurut Muhammad Burlian (Syaharudin et al., 2018) yaitu
5. Peningkatan kemampuan
Keterampilan adalah segala sesuatu yang menunjukkan kemampuan fisik dan mental pegawai Soeprianto (2001). Menurut Alvin dalam Burhan (2005), ada beberapa pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan potensi:
sebuah. pengetahuan resmi

Pendidikan formal adalah cara untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, yang merupakan bagian dari proses belajar. Pelatihan terkait erat dengan bagaimana Anda dapat membantu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas. Meskipun pendidikan mencakup pengertian yang lebih luas, tetapi terutama didasarkan pada materi, waktu, metode, dan tujuan.

b. Penilaian (appraisal) adalah sistem pengembangan karyawan melalui pusat penilaian pekerjaan yang mencakup sejumlah penilaian pekerjaan yang menentukan identitas, keterampilan administratif, atau kepribadian yang diperlukan untuk suatu posisi manajemen. Ini termasuk menilai, menginformasikan, dan mendiskusikan perilaku karyawan, metode komunikasi, dan keterampilan. Hal ini dapat dilakukan atas dasar tes psikologi untuk mengukur kemampuan dan kepribadian karyawan, atau berdasarkan nilai kinerja yang digunakan sebagai dasar pengembangan.

c. Pengalaman kerja

Karyawan untuk kepentingan karir masa depannya. Ini sering digunakan ketika keterampilan dan pengalaman masa lalu tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu hari ini. Ada beberapa cara untuk mengembangkan tenaga kerja berdasarkan pengalaman kerja, seperti job growth, turnover, transfer, dan terkadang bekerja dengan perusahaan lain.

d. Hubungan pribadi dapat ditingkatkan melalui interaksi dengan anggota organisasi yang lebih berpengalaman, seperti sistem pendidikan informal dan formal. Sistem pendidikan informal mencakup staf senior yang berpengalaman. Pendekatan resmi adalah bahwa tutor dapat diakses oleh semua karyawan, tanpa memandang jenis kelamin atau gender.

1. Sikap dan perilaku karyawan

Sikap dan perilaku karyawan tergantung pada tingkat konsekuensi internal dan eksternal dan sikap majikan terhadap mereka. Semua hasil ini memiliki nilai yang berbeda untuk orang yang berbeda. Tanggung jawab dan pekerjaan yang kompleks bersifat netral atau negatif bagi sebagian orang. Bagi yang lain, hasil pekerjaan semacam itu sangat positif. Orang berbeda dalam minat. Kontribusi terhadap hasil pekerjaan Perbedaan khusus yang penting, partisipasi dalam pekerjaan, antara lain:

- a. Pekerjaan adalah fokus hidup
- b. Mereka secara aktif terlibat dalam pekerjaan ini
- c. Mereka memandang pekerjaan sebagai pusat harga diri
- d. Mereka melihat kasus ini dari perspektif pribadi

Perbedaan lainnya adalah pendapatan yang dianggap pantas oleh pemberi kerja. Jika penghargaan dianggap lebih adil daripada mereka yang melakukan pekerjaan yang sama pada waktu yang sama, karyawan tersebut tidak akan puas dan akan mencoba untuk mengembalikan rasa keadilan, yaitu mencoba untuk mendapatkan lebih banyak penghargaan atau mengurangi tenaga kerja. Dengan demikian, adalah

mungkin untuk melihat bahwa ada banyak konsekuensi potensial untuk sukses dalam pekerjaan..

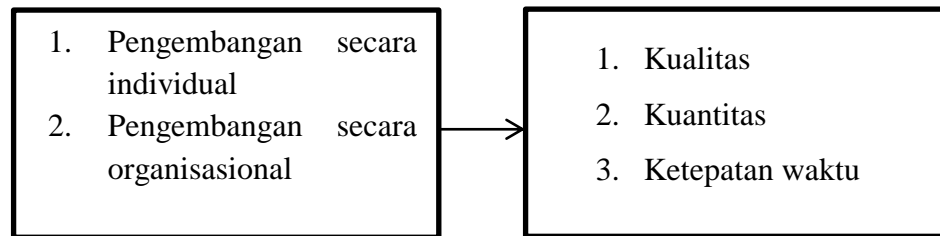
2.1.9 Pengaruh Penilaian Kinerja dengan Pengembangan karir

Hasil penelitian sebelumnya tentang evaluasi produsen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa jika produktivitas karyawan dinilai baik, maka profesionalisme karyawan akan meningkat.. Dewi (2015), Jayanti (2013).

2.2. Kerangka Pemikiran

Pengembangan profesional dirancang untuk memungkinkan karyawan lebih menyadari tanggung jawab, peran, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Pengembangan karir merupakan langkah pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (T. Hani Handoko 2001: 123). Begitu pula dengan sistem penilaian kinerja, penilaian produktivitas berarti menilai kinerja karyawan saat ini atau masa lalu menurut standar kinerja (Gary Dessler 2010: 322). dan sebagai dasar untuk berbagai kebijakan.

Agar penelitian ini terarah, maka berikut ini dapat dilihat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.3 . Hipotesis

Sesuai dengan latar belakang, kerangka teori dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian ini adalah bahwa penilaian kinerja (X), berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian Yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika induktif yang menganalisis adanya pengaruh iklim organisasi (X) terhadap pengembangan karir (Y). Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Penelitian Survei*

3.2.2. Operasionalisasi Variabel penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan penilaian kinerja sebagai variabel bebas atau independen (Variabel X) dan pengembangan karir sebagai variabel terikat atau dependen (variabel Y). Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Matriks definisi operasional variabel penelitian akan diperlihatkan pada tabel 3.1 berikut ini :

Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian (X)

Variabel	Sub variable	Indikator	Skala
Penilaian Kinerja (X)	Kualitas kerja	1 Kemampuan mencapai standard kualitas	Ordilnal
		2 Tingkat ketelitian dalam bekerja	
		3 Tingkat kerapihan dalam bekerja	
	Kuantitas kerja	1 Tingkat penyelesaian kerja	
		2 Tingkat kesesuaian hasil kerja	
	Ketepatan waktu	1. Tingkat penyelesian pekerjaan tepat pada waktunya	Ordinal
2 Tingkat penghematan waktu kerja		Ordinal	
Sumber : Variabel X : (Henis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016)			
Pengembangan karir	Pengembangan secara individual	<ul style="list-style-type: none">• Prestasi• Exposure• Kesetiaan organisasional• Kesempatan berkembang	Ordinal
	Pengembangan secara organisasional	<ul style="list-style-type: none">• Pendidikan karir• Bimbingan karir• Informasi tentang perencanaan karir	
Variabel Y: Samsudin (Nur Yati, 2014)			

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert. Questioner disusun dengan

memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3. Bobot Nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 31 orang yang terdiri dari ASN 19 orang dan pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 12 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010). Menurut Sugiyono (2007:69) Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah

pegawai pada kantor Camat Atinggola hanya berjumlah 31 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang diluar pimpinan

3.2.4. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai

3.2.6 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati secara objektif sudah tentu diperlukan suatu instrument alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakini bahwa instrumen yang valid dan andal, maka harus diuji validitas dan realibilitasnya sehingga bila digunakan menghasilkan data yang akurat dan objektif.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) Menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menemukan kebenaran informasi yang terjadi pada objek, dan kami mengaitkan skor elemen dengan jumlah elemen ini. Jika koefisien antara hasil kali dan elemen total sama dengan atau lebih besar dari 0,3, maka gaya elemen tersebut dinyatakan benar, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,3, elemen tersebut dinyatakan salah., maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dua atau lebih pengukuran dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama dan gejala yang sama dilakukan untuk menentukan seberapa konsisten hasil pengukuran tersebut. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu alat ukur yang dirancang dalam bentuk survei, dan apabila alat ukur tersebut digunakan beberapa kali akan memberikan hasil yang sama (tidak jauh berbeda), dan alat ukur tersebut dapat diandalkan. pada. Pendekatan statistik digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur dapat diandalkan, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan koefisien. jika reliabilitas lebih besar dari 0,60, kalimat umum dinyatakan reliabel (reliabel) Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

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

S = Varians keseluruhan instrument

3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

3.2.7 Metode analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan pemecahan masalah eksplanatori dan asosiatif karena variabel yang akan diteliti bergantung padanya, dan tujuannya adalah untuk menunjukkan gambaran fakta yang terstruktur dan faktual serta hubungan antar variabel. . terpelajar.

Analisis data terutama tentang menentukan besarnya dampak dari satu (beberapa) perubahan peristiwa ke perubahan peristiwa lain, atau dengan mengevaluasi atau memprediksi peristiwa lain. Suatu kejadian dapat diartikan sebagai perubahan nilai variabel. Dalam penelitian numerik, analisis data aktif setelah mengumpulkan data dari semua responden atau sumber data lainnya. Pekerjaan dalam analisis data adalah mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mengumpulkan data berdasarkan variabel semua responden, menyediakan data untuk setiap variabel yang diteliti. melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugionono, regresi linier sederhana digunakan peneliti untuk memprediksi keadaan variabel dependen (naik turun) jika variabel independen dikontrol (naik turun) sebagai prediktor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji beda berpasangan, dan uji beda bebas.

11. Sampel diambil secara random (acak)

2. Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat.
3. Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal.
4. Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier. Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka analisis regresi liner sederhana tidak dapat dilanjutkan

3.2.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian hipotesis klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki uji keteraturan (Gozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis digunakan untuk memeriksa apakah model regresi berdistribusi normal. Pada pengujian ini jika nilai hasil 5% berarti data yang diolah berdistribusi normal, dan jika nilai hasil kurang dari 5% berarti data tidak berdistribusi normal. Analisis grafis juga digunakan. Jika data dalam grafik hasil menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memperhitungkan normalitas data. Sebaliknya, jika data menyebar secara diagonal atau tidak memotong garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan pada tabel Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika linearity $\geq 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.
- b) Jika linearity $< 0,05$ maka mempunyai hubungan linear

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi juga disebut kesalahan independen. Regresi mengasumsikan bahwa residu kontrol harus tidak terkait (atau independen). Asumsi ini dapat diuji secara statistik. Durbin-Watson, yang menyelidiki hubungan terus menerus antara rorsals (kesalahan). Durbin-Watson meneliti hubungan antara limbah yang berdekatan. Statistik uji bervariasi dari 0 sampai 4 Batas di atas 4 minus berarti tabel Durbin-Watson (du) atau ($du < dw < 4-du$) bebas dari efek autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastis dilakukan dengan melihat grafik hamburan. Berikut adalah beberapa tips untuk membantu Anda membuat keputusan yang tepat:

- 1. Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar, lalu menyempit), seperti titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu, hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil tes heteroseksual menggunakan scatter plot

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik hamburan tidak menunjukkan pola terbuka, atau sumbu Y menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi. sampel dalam pencarian.

ini.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana. Menurut Sugionono (2013), uji regresi linier sederhana adalah pengujian data yang terdiri dari dua variabel yang terdiri dari variabel bebas akibat satu variabel (efektif) dan variabel terikat. Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

keterangan:

Y = Pengembangan karir

X = Penilaian kinerja

a = Konstanta

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dihitung koefisien korelasi. Jenis korelasi

hanya bisa digunakan pada hubungan variabel garis lurus (linier) adalah korelasi Pearson product moment (r) adalah sebagai berikut

Keterangan: r_{xy} = koefisien korelasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Setelah korelasi dihitung dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut

$$: Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi (Sumber: Sugiyono, 2010:231)

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t normal Jika taraf signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) = mean Hipotesis diterima bahwa jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%, mereka menolak hipotesis yang diajukan atau mengatakan tidak relevan, yang berarti

bahwa variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat =
asumsi adalah ditolak.

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Metode Penelitian Yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistika induktif yang menganalisis adanya pengaruh iklim organisasi (X) terhadap pengembangan karir (Y). Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah *Penelitian Survei*

3.2.2. Operasionalisasi Variabel penelitian.

Peneliti dalam penelitian ini mengidentifikasi produktivitas sebagai variabel bebas atau independen (variabel X) dan tergantung pada pengembangan karir atau variabel terikat (variabel Y). Untuk menghindari kesalahan dalam menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan cara kerja masing-masing variabel dalam penelitian ini. Kinerja variabel dimaksudkan untuk mengetahui kinerja variabel pencarian. Matriks definisi praktis dari variabel pencarian akan ditampilkan dalam tabel 3.1 berikut ini :

Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian (X)

Variabel	Sub variable	Indikator	Skala
Penilaian Kinerja (X)	Kualitas kerja	4 Kemampuan mencapai standard kualitas	Ordilnal
		5 Tingkat ketelitian dalam bekerja	
		6 Tingkat kerapihan dalam bekerja	
	Kuantitas kerja	3 Tingkat penyelesaian kerja	
		4 Tingkat kesesuaian hasil kerja	
	Ketepatan waktu	2. Tingkat penyelesian pekerjaan tepat pada waktunya	Ordinal
2 Tingkat penghematan waktu kerja		Ordinal	
Sumber : Variabel X : (Henis Fiqih Amalini, Muhammad Al Musradiqiw, 2016)			
Pengembangan karir	Pengembangan secara individual	<ul style="list-style-type: none">• Prestasi• Exposure• Kesetiaan organisasional• Kesempatan berkembang	Ordinal
	Pengembangan secara organisasional	<ul style="list-style-type: none">• Pendidikan karir• Bimbingan karir• Informasi tentang perencanaan karir	
Variabel Y: Samsudin (Nur Yati, 2014)			

Dalam melakukan riset terhadap variabel independen dan variabel dependen, maka akan diukur dan dilakukan antara lain dengan menggunakan instrument Quesioner terhadap variabel-variabel di atas dan menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert. Questioner disusun dengan

memberikan 5 (lima) pilihan jawaban, dimana dari setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel. 3.3. Bobot Nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011;61), merupakan daerah penghasil penduduk; Objek/topik yang memiliki ciri dan ciri tertentu yang perlu digali kemudian dirangkum oleh peneliti. Karya ini didasarkan pada pemahaman tentang populasi, populasi adalah seluruh Pegawai yang ada pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 31 orang yang terdiri dari ASN 19 orang dan pegawai tidak tetap (PTT) sebanyak 12 orang

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2010). Menurut Sugiyono (2007:69) Sampling jenuhadalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Karena jumlah

pegawai pada kantor Camat Atinggola hanya berjumlah 31 pegawai sehingga seluruh pegawai dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang diluar pimpinan

3.2.4. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 3) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, hasil pengamatan langsung di lapangan serta hasil wawancara.
- 4) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Observasi, mengamati kegiatan organisasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
6. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan staf pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo.
7. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Pegawai

7.2.6 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti pendekatan yang objektif tentu diperlukan alat pengumpul data yang baik, dan yang lebih penting lagi adalah alat ukur yang handal dan dapat diandalkan. Untuk menjamin keakuratan dan kehandalan alat, maka perlu dilakukan pengecekan kehandalan dan keandalannya, serta untuk memastikan keakuratan penggunaannya pada saat menghasilkan data yang akurat dan objektif.

4. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) Menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menemukan keakuratan informasi yang terjadi pada objek, dan kami menghubungkan skor elemen dengan jumlah elemen tersebut. Jika koefisien antara hasil kali dan elemen total sama dengan atau lebih besar dari 0,3, gaya elemen tersebut dinyatakan benar, tetapi jika nilai korelasinya lebih kecil dari 0,3, elemen tersebut dinyatakan salah., maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY = \text{Skor pertanyaan dikali total pertanyaan}$

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) Ketika dua atau lebih pengukuran dilakukan terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama, maka hasil pengukuran ditentukan konsisten. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu alat ukur yang dirancang dalam bentuk survei, dan apabila alat ukur tersebut digunakan beberapa kali akan memberikan hasil yang sama (tidak jauh berbeda), dan alat ukur tersebut dapat diandalkan. pada. Pendekatan statistik digunakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur dapat diandalkan, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan koefisien. jika reliabilitas lebih besar dari 0,60, kalimat umum dinyatakan reliabel (reliabel).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

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

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

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

$S =$ Varians keseluruhan instrument

6. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Secara umum jawaban responden didasarkan pada skala Likert (Lykertscale), yang memberikan skor 1,2,3,4 dan 5, dan setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran yang normal. Nilai numerik diambil sebagai objek dan kemudian proses transformasi ditempatkan pada interval, sebagai berikut:

7. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
8. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
9. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
10. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
11. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

12. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

7.2.7 Metode analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan pemecahan masalah eksplanatori dan asosiatif karena variabel yang akan diteliti bergantung padanya, dan tujuannya adalah untuk menunjukkan gambaran fakta yang terstruktur dan faktual serta hubungan antar variabel. . terpelajar.

Analisis data terutama tentang menentukan besarnya dampak dari satu (beberapa) perubahan peristiwa ke perubahan peristiwa lain, atau dengan mengevaluasi atau memprediksi peristiwa lain. Suatu kejadian dapat diartikan sebagai perubahan nilai variabel. Dalam penelitian numerik, analisis data aktif setelah mengumpulkan data dari semua responden atau sumber data lainnya. Pekerjaan dalam analisis data adalah mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mengumpulkan data berdasarkan variabel semua responden, menyediakan data untuk setiap variabel yang diteliti. melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugionono, regresi linier sederhana digunakan peneliti untuk memprediksi keadaan variabel dependen (naik turun) jika variabel independen dikontrol (naik turun) sebagai prediktor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, uji beda berpasangan, dan uji beda bebas.

11. Sampel diambil secara random (acak)

2. Variabel X dan variabel Y mempunyai hubungan yang kausal, dimana X merupakan sebab dan Y merupakan akibat.
3. Nilai Y mempunyai penyebaran yang berdistribusi normal.
4. Persamaan tersebut hendaknya benar-benar linier. Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi maka analisis regresi liner sederhana tidak dapat dilanjutkan

7.2.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian hipotesis klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. 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 secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan pada tabel Anova. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika linearity $\geq 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear.
- b) Jika linearity $< 0,05$ maka mempunyai hubungan linear

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi juga disebut kesalahan independen. Regresi mengasumsikan bahwa residu kontrol harus tidak terkait (atau independen). Asumsi ini dapat diuji secara statistik. Durbin-Watson, yang menyelidiki hubungan terus menerus antara rorsals (kesalahan). Durbin-Watson meneliti hubungan antara limbah yang berdekatan. Statistik uji bervariasi dari 0 sampai 4 Batas di atas 4 minus berarti tabel Durbin-Watson (du) atau ($du < dw < 4-du$) bebas dari efek autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastis dilakukan dengan melihat grafik hamburan. Berikut adalah beberapa tips untuk membantu Anda membuat keputusan yang tepat:

- 1. Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar, lalu menyempit), seperti titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu, hal ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil tes heteroseksual menggunakan scatter plot

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik hamburan tidak menunjukkan pola terbuka, atau sumbu Y menyebar di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi. sampel dalam pencarian ini.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana. Menurut Sugionono (2013), uji regresi linier sederhana adalah pengujian data yang terdiri dari dua variabel yang terdiri dari variabel bebas akibat satu variabel (efektif) dan variabel terikat. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

keterangan:

Y = Pengembangan karir

X = Penilaian kinerja

a = Konstanta

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Kemudian untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dihitung koefisien korelasi. Jenis korelasi hanya bisa digunakan pada hubungan variabel garis lurus (linier) adalah korelasi Pearson product moment (r) adalah sebagai berikut

Keterangan: r_{xy} = koefisien korelasi

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Setelah korelasi dihitung dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut

$$: Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi (Sumber: Sugiyono, 2010:231)

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variable bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variable bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis ditola

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah

Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/ Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Sedangkan kedudukan Camat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Atinggola secara resmi dibentuk pada tahun 1868 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan Atinggola pada mulanya merupakan wilayah kabupaten Gorontalo provinsi Sulawesi Utara pada tahun 1868 orde lama dengan wilayah berasal dari wilayah kecamatan pesisir utara. Dalam perjalanan yang ketika itu berada dalam pengawasan kabupaten Gorontalo provinsi Gorontalo, kemudian terjadi perubahan kembali, karena masyarakat memilih memisahkan diri dari kabupaten Gorontalo menjadi Kabupaten Gorontalo Utara pada tahun 2007. Selanjutnya ketika usulan pembentukan kabupaten Gorontalo Utara mulai dirintis, menjadi 11 kecamatan induk yang ada saat itu.

Seiring dengan dinamika pemerintahan dan perkembangan kehidupan masyarakat, pada tahun 1868 kecamatan dimekarkan dan melahirkan 7 Desa. Berangkat dari kondisi yang ada dan dengan memperhatikan aspirasi yang berkembang, juga dalam rangka mendekatkan pelayanan masyarakat kecamatan

pesisir utara mengusulkan kepada pemerintah kabupaten Gorontalo kecamatan pesisir utara dibentuk kembali 7 desa yang baru sekarang sudah menjadi 14 desa.

Dengan segala perjuangan dari masyarakat kecamatan pesisir utara khususnya di kecamatan Atinggola berdasarkan peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2019 tentang Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan. Kecamatan Atinggola merupakan sebuah kecamatan yang juga merupakan pusat pemerintahan kabupaten dan Desa

4.1.2 Visi Misi

1. Visi :

Ceria : secara bahasa, Ceria bermakna : bersih, berseri - seri (air muka / wajah), cerah dan bersinar. Keceriaan adalah pertanda gembira dan bahagia. (Kamus Besar Bahasa Indonesia) secara khusus CERIA adalah akronim atau gabungan makna : Cerdas, Empatik, Ramah, Inovatif, Amanah

Unggu; Bermakna lebih baik, lebih tinggi, lebih maju, menang. Keunggulan adalah keadaan yang lebih unggul, keutamaan, Kantor Camat Atinggola kecakapan, kebaikan, kekuatan, dan lain-lain. Yang lebih dari pada yang lain

Sejahtera : Bermakna aman sentosa dan makmur, selamat, terlepas dari segala macam gangguan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Keluarga sejahtera adalah keluarga yang dibentuk berdasarkan atas perkawinan yang sah, mampu memenuhi kebutuhan hidup spritual dan material yang layak, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki hubungan yang serasi, selaras dan

seimbang antara keluarga dengan masyarakat dan lingkungan (UU Nomor 10 Tahun 2012)

Poros Maritim: Poros Maritim (PM) merupakan sebuah gagasan dan kebijakan strategis pemerintah pusat saat untuk menjamin konektivitas antar pulau, pengembangan industri perkapalan dan perikanan, perbaikan transportasi laut serta fokus pada keamanan maritim. Gorontalo Utara secara geo-positioning di Zona-PMutara Indonesia

2. Misi :

Berdasarkan Visi pembangunan Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2018-2023, maka ditetapkan Misi pembangunan Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2018-2023 sebagai bentuk upaya untuk mewujudkan Visi pembangunan. Misi disusun dalam rangka mengimplementasikan langkah- langkah yang akan dilakukan dalam mewujudkan Visi. Rumusan Misi merupakan gambaran Visi yang ingin dicapai dan menguraikan upaya- upaya yang harus dilakukan sekaligus memberikan arah batasan proses pencapaian tujuan, oleh karena itu untuk mewujudkan Visi maka dapat diuraikan Misi pembangunan daerah sebagai berikut :

Misi :

1. Membangun SDM Ceria (Cerdas, Empatik, Ramah, Inovatif Amanah) baik SDM Aparatur Maupun SDM Masyarakat.
2. Membangun keunggulan Positioning Gorontalo Utara di antara dua Provinsi (Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah) serta perairan Dunia menjadi Modal Utama kemajuan dan kesejahteraan yang berkeadilan .

3. Mempercepat kesejahteraan Rakyat dengan membangun infrastruktur / Program strategis kesejahteraan.
4. Meningkatkan kualitas lingkungan, keseimbangan gender dan ramah anak.
5. Mengembangkan kehidupan ber Agama dan ber Budaya secara produktif, harmonis ,dan berkelanjutan.

4.1.3. Analisis Karakteristik Responden

Dari 31 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan, adalah sebagai berikut :

.1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	13	41,9
Perempuan	18	42
Total	31	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 13 orang atau sekitar 41,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 58,1%. Hal ini menunjukkan responden perempuan seimbang dengan responden laki – laki

2. Usia Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	10	32,2
31-40	12	38,7
41-50	7	22,5
51-60	2	6,6
Jumlah	31	100

Sumber : Data Primer,2022

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 10 orang atau sekitar 32,2.%, uisa antara 31 – 40 sebanyak 12 orang atau sekitar 38,7% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 7 orang atau sekitar 22,5% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 2 orang atau sekitar 6,6% Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa responden pada umumnya memiliki tingkat umur yang produktif. Tentunya dalam kondisi umur tersebut pegawai lebih optimal dalam bekerja

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan tinggi rendahnya kemampuan (capability), sikap (attitudes), nilai-nilai (value), dan kebutuhan-kebutuhan (needs) seseorang. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin baik

sikapnya terhadap pekerjaan, semakin baik nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula selera atas kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	8	25,9
Sarjana	23	74,1
Magister	-	-
Total	31	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 31 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 8 orang atau sekitar 25,9% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan pendidikan Sarjana sebanyak 23 orang atau 74,1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Camat atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara memiliki pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 31 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel penilaian kinerja (X)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X	1	0,396	Valid	0,617>0,60,	Reliabel
	2	0,368	Valid		
	3	0,504	Valid		
	4	0,366	Valid		
	5	0,302	Valid		
	6	0,422	Valid		
	7	0,417	Valid		

Sumber : Hasil olahan data,

Tabel 4.4.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk penilaian kinerja (X) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,617 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Dukungan atasan

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengembangan karir (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,340	Valid	0,749>0,60,	Reliabel
	2	0,430	Valid		
	3	0,412	Valid		
	4	0,657	Valid		
	5	0,330	Valid		
	6	0,414	Valid		
	7	0,491	Valid		

	8	0,513	Valid		
--	---	-------	-------	--	--

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan karir (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,749 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2.2. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan pengembangan karier. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 31 = 155$

Jumlah skor rendah : $1 \times 31 = 31$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{155 - 31}{5} = 24,8$ dibulatkan 25

Tabel : 4.6 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
30 – 54	Sangat rendah
55 – 79	Rendah
80 – 104	Sedang
105 – 129	Tinggi
130 – 154	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2004

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 36 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Penialain KInerja (X)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel keadilan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Pemilaian Kinerja (X1)

No	Bobot	Penilaian Kinerja (X)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	22	6	30	20	9	45	29	7	35	22
2	4	20	80	65	23	92	74	18	72	58	20	80	65
3	3	4	12	13	2	6	6	4	12	13	4	12	13
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	127	100	31	128	100	31	129	100	31	127	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Penialain Kinerja (X)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	29	7	35	22	4	20	13
2	4	13	52	42	19	76	62	24	96	77
3	3	9	27	29	5	15	16	3	9	10
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	124	100	31	126	100	31	119	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor item kemampuan mencapai standar kualitas sebesar 127 tergolong

tinggi. Data item tingkat ketelitian dalam bekerja mendapat skor yaitu 128, tergolong tinggi. Data item tingkat kerapian dalam bekerja mendapat skor 129 tergolong tinggi. Data item tingkat penyelesaian pekerjaan mendapat skor 127 tergolong tinggi. Data item tingkat kesesuaian hasil kerja mendapat skor 124 tergolong tinggi. Data item tingkat penyelesaian pekerjaan pada waktunya mendapat skor 126 tergolong tinggi. Data item tingkat penghematan waktu kerja mendapat skor 119 tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu melakukan penilaian kinerja terhadap para pegawai sesuai dengan prosedur yang ada

2. Variabel Pengembangan karir (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel pengembangan karir (Y)

No	Bobot	Pengembangan Karir (Y)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	13	3	15	10	26	130	84	5	25	16
2	4	24	96	77	26	104	84	5	20	16	21	84	68
3	3	3	9	10	2	6	6	0	0	0	5	15	16
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	119	100	31	125	100	31	150	100	31	124	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Pengembangan Karir (Y)											
		Item 5			Item 6			Item 7			Item 8		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	13	1	5	3	4	20	13	7	35	23
2	4	21	84	68	20	80	65	25	100	81	18	72	58
3	3	6	18	19	10	30	32	2	6	6	6	18	19
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		31	122	100	31	115	100	31	126	100	31	125	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, data item prestasi yang diperoleh dari 31 responden, mendapat skor 119, tergolong tinggi. Data item exposure mendapat skor 125, tergolong tinggi. Data item kesetiaan organisasional mendapat skor 150, tergolong sangat tinggi. Data item kesempatan berkembang, mendapat skor 124, tergolong tinggi. Data item pendidikan karir mendapat skor 122, tergolong sangat tinggi. Data item bimbingan karir mendapat skor 115, tergolong tinggi. Data item informasi tentang perencanaan karir mendapat skor 126, tergolong tinggi. Data item pelatihan mendapat skor 125, tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya

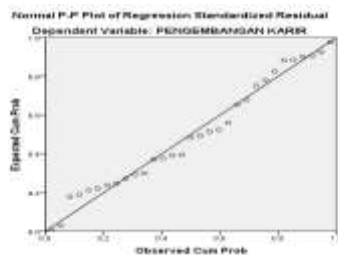
Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel independen yaitu Persepsi Dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pegawai pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 31 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

4.3. Analisis Data Statistik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas secara residual ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:



Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier telah menggunakan data berdistribusi normal. Dengan demikian, prasyarat

analisis regresi sudah meenuhi dan dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05 dan membandingkan Nilai F hitung dengan F tabel. Hasil rangkuman uji linearitas disajikan pada table berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

<i>Variabel</i>	<i>F Hitung</i>	F Tabel	Sig	PSig	Keterangan
X	30,652		0,05	0,004	Linier

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar $30,652 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara penilai kinerja (variable independent) dengan pengembangan karir (variable dependent). Dengan demikian, prasyarat analisis regresi sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada uji asumsi klasik regresi selanjutnya.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi juga disebut sebagai Independent Errors. Regresi mengasumsikan residu observasi seharusnya tidak berkorelasi (atau bebas). Asumsi ini bisa diuji dengan teknik statistik. Durbin-Watson, yang menyelidiki korelasi berlanjut antar

error (kesalahan). Durbin-Watson menguji apakah residual yang berdekatan saling berkorelasi. Statistik pengujian bervariasi antara 0 hingga 4. Cara melakukan uji Durbin-Watson adalah, nilai Durbin-Watson hitung (dw) yang dihasilkan oleh SPSS harus lebih besar dari batas atas Durbin-Watson tabel (du) dan lebih kecil dari 4 dikurang oleh batas atas Durbin-Watson tabel (du) atau $(du < dw < 4-du)$ yang berarti terbebas dari pengaruh autokorelasi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi

D	DL	DU	4-DL	4-DU	Kriteria
2,146	1,4625	1,6283	2,5375	2,3717	Tidak ada autokorelasi

Sumber : data diolah peneliti, 2022

$$DL = 1,4625$$

$$DU = 1,6283$$

$$D = 2,146$$

$$4 - DU = 4 - 1,6283 = 2,3717$$

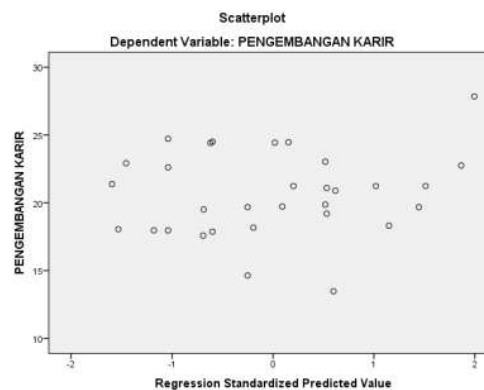
$$4 - DL = 4 - 1,4625 = 2,5375$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh bahwa angka $DW = 2,168$ dengan responden $(n) = 31$ maka $(dU) = 1,6283$ dan $4 - dU = 2,3717$. Angka tersebut terletak antara $dU < DW < 4 - dU$ yaitu $1,6283 < 2,146 < 2,5375$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau model regresi telah bebas autokorelasi maka data dapat diterima..

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam model regresi untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamat ke pengamat lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika perbedaannya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Dikatakan bahwa perangkat dispersi digunakan dalam uji heteroskedastis

Jika model regresi bebas dari heteroskedastisitas, tidak ada pola yang jelas, dan jika titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan program SPSS 22, dari hasil perhitungan didapatkan distribusi variabel bebas dalam variabel. dependent seperti yang terlihat dalam gambar berikut.



Pada gambar di atas tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari heterokedastisitas atau tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dengan demikian, prasyarat analisis regresi sudah terpenuhi dan dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier sederhana

a. Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier sederhana. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,156 + 0,537X + e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yakni sebesar 18,156 artinya jika penilaian kinerja (X) nilainya adalah 0, maka pengembangan kinerja pegawai kantor kecamatan atinggola Kabupaten Gorontalo Utara nilainya adalah 18,156
2. Variabel penilaian kinerja (X) sebesar 0,537 dan bertanda positif, menandakan variabel penilaian kinerja (X1), memiliki kontribusi yang positif terhadap pengembangan karir (Y). Artinya, bahwa apabila variabel penilaian kinerja meningkat satu satuan, maka pengembangan karir (Y) meningkat sebesar 0,537.. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel penilaian kinerja (X) dengan variabel pengembangan karir pegawai

(Y), jadi, apabila semakin tinggi nilai penialain kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pengembangan karir pegawai kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara

3. Koefisien Determinasi dapat ditentukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Dari hasil olahan data, dapat dilihat bahwa koefisien determinasinya adalah $r^2 = 0,695$. Nilai ini berarti bahwa, 69,5% variabel bebas/ predictor X dapat menerangkan/ menjelaskan variabel tak bebas/ response Y dan 30,5% dijelaskan oleh variabel lainnya. Atau dengan kata lain bahwa sumbangan variable independen (penilaian kinerja) terhadap pengembangan karir sebesar 0,695 sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil olahan data angka koefisien korelasi R adalah 0,834 menunjukan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang “**Tinggi**” antara. Penilaian kinerja dengan pengembangan karir pegawai pada kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel : Rangkuman Hasil Regresi Linier Berganda

Model	<i>Koefisien Prediktor</i>	t_{Hitung}	R	<i>Sig</i>	R_{square}	F
Konstanta (a)	18.156					30.652
Penilaian kinerja (X)	.537	14.807		0,000		
<i>Summery</i>			834		.695	
Anova				0,004		30.652

Sumber : Data diolah.2022

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,000 dan t hitung (19,358) > 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel penilaian kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Y).

Tabel 4.4.4 : Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi dukungan organisasi Terhadap Perilaku kewarganegaraan organisasional

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
X	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

4.5. Pembahasan

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan Karir

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu factor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Instansi harus memiliki evaluasi guna memberikan informasi tentang bagaimana kinerja karyawan di instansi tersebut. Menurut Steven *et al* instansi harus melatih karyawan mereka tentang bagaimana melakukan penilaian kinerja dan karyawan harus mengetahui bagaimana menetapkan tujuan dan sasaran yang tepat pada awal tahun kalender atau tahun evaluasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa jika produktivitas karyawan dinilai baik maka karir karyawan akan baik. Oleh karena itu, nilai produktivitas dijadikan acuan dalam pengembangan karir karyawan sesuai dengan keinginan, minat dan bakat karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi (2015), dimana pengaruh variabel X1 yaitu penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir. Penelitian lain oleh Rawashdeh (2013) menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Sebuah studi oleh Jayanti (2013) menemukan bahwa pengaruh penilaian kinerja

positif dan penting bagi pengembangan karir karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sutaryam Ruslam/2016 dimana penilaian kinerja karyawan pada surat kabar mingguan kantor Bom (Berani Objective Attractive) di Bandung menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir, sedangkan penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. efek positif pada pengembangan karir. surat kabar mingguan Bom (Berani Berani). Gol yang menarik)

Menurut teori yang dijelaskan oleh Hani Handoko (2001: 135), penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi pekerjaan karyawan. Pekerjaan ini dapat meningkatkan keputusan karyawan dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja pekerjaan mereka. Evaluasi Prowse

dan Prowse Performance dapat digunakan secara lebih luas, sehingga akan menjadi alat utama bagi instansi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa fakta yang ada sejalan dengan hasil di lapangan. Berdasarkan beberapa sumber yang diwawancarai, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Contoh pelatihan karir, informasi karir, dan demonstrasi karir. Selain itu, adanya penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan pada setiap waktu yang telah ditentukan akan berdampak pada peningkatan keterampilan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pelaksanaan penilaian kinerja dapat mempengaruhi perkembangan karir karyawan, sehingga penilaian kinerja kerja dapat dijadikan sebagai wadah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik dan meningkatkan tingkat profesionalnya.

Kenyataannya adalah bahwa seorang karyawan membutuhkan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan keterampilan yang dikembangkan untuk bekerja dengan baik, dan urutan tugas yang terjadi dalam karirnya, sehingga pengembangan karir sangat penting untuk mengubah sumber daya manusia organisasi. Lebih baik memiliki pendidikan jangka panjang dan untuk mendapatkan pengalaman dalam mempersiapkan karyawan masa depan untuk tanggung jawab tertentu. Pengembangan karir itu sendiri pada akhirnya ditujukan untuk menciptakan produktivitas karyawan yang lebih baik dengan meningkatkan keterampilan. Jika start-up berjalan dengan baik, pengembangan karir akan fokus pada peningkatan jalur karir karyawan. Pada

saat yang sama, jika karyawan asli berkinerja negatif, pengembangan karir akan fokus pada peningkatan tingkat positif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang berkaitan dengan dengan pengaruh penilaian kinerja terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan adalah bahwa berdasarkan hasil uji t secara parsial penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Artinya bahwa jika penilaian kinerja para pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara Baik, maka pengembangan karir pegawai akan semakin baik

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan kantor kecamatan Atinggola Kabupaten Gorontalo utara adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari dua variabel bebas maka diketahui variabel penilaian kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan, oleh karena itu pimpinan di lingkungan Kantor Kecamatan Atinggola kabupaten Gorontalo Utara hendaknya peduli dengan kepuasan kerja pegawai serta memberikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan baik serta termotivasi yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai melalui kinerja mereka

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pegawai misalnya *oragnizational commitment* “Faktor-faktor yang mendorong adanya OCB pegawai dipengaruhi oleh beberapa motif, yaitu komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan untuk berpartisipasi dengan baik dalam organisasi serta bangga menjadi bagian dalam organisasi tersebut”, (Sena, 2011) (Agung et al., 2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan pekanbaru. *SKRIPSI*.
- Bangun, Wilson, 2013, Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta Erlangga
- Candra, N. N. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9).
- Baskara, A. (2018). Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Machine Tools and Manufacture*, 5(1), 86–96. <https://doi.org/10.1016/j.ijmachtools.2009.09.004>
- Dessler Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Indeks
- Dewi, I.A Putu Kartika. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Bali Biasa Indah Koleksi Kuta ± Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7) : 1918-1933.
- Diaz, F., Freato, R., Yanaga, E., Hallevy, G., Minelle, F Schaller, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Pegawai dan pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *LJurnal Manajemen*,
- Edie E Yusuf. (n.d.). 2017 *Konsep pengembangan*. Modul
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. BFFE. Yogyakarta.
- Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Hasibuan Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jayanti, Anak Agung Sagung Siskani. 2013. Pengaruh Prestasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan Dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E ± Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9 (2) : 333-367.

- Kaseger, R. G. 2013. (2013). Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 4(1)
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Mangku prawira.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Strategi.Bogor: Ghalia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson.2012.Human Resource Management: *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Terjemahan Dian Angelia.Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Erlangga: Jakarta.
- Nur Yati. (n.d.). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Malang. *Skripsi*.
- Rawashdeh, Abas Salem. 2013. Impact of Human Resource System and Practices on Attitude Toward Career Development Program in The Banking Sector of Jordan. *European Scientific Journal*, 9(19) : 236-252.
- Riduwan, 2010. *Metode & teknik menyusun proposal penelitian*.Penerbit Aifabeta. Bandung
- Ranu pandojo, Haidjrachman& Human Suad.2010. *Manajemen Personalia*.BFFE UGM.Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi Ke 6.PT.Raja GrafindoPersada.Depok.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi Ke-2 Raja GrafindoPersada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-2 Raja GrafindoPersada: Jakarta.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi Ke-2 Raja GrafindoPersada: Jakarta.
- Rizki Trisna Firman Haqiqi Paulista, U. E., Em, P. D. E. P., & Biológicas, C. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL BISNIS DAN MANAJEN*, 7(April), 57–68.
- R, O. M., & Nasution, M. H. thamrin. (2015). Pengaruh pengembangan pegawai terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota sibolga.

Jurnal Perspektif, 8(2), 534–538. Retrieved from <http://ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif/article/view/178>

Sari, Eliana, J. S. (2011). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*, 2(1).
Sugiyono.2012: *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sedermayanti.2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT.Refika Aditama, Bandung.

Simamora, Henri,2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu, STIE YKPN, Yogyakarta

Tangkilisan,2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016),

Mangku prawira.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Strategi.Bogor: Ghalia.

Supardi, 2013,Kinerja, Jakarta,PT. Raja GrafindoCet. 1

Vivin, Lian, H. (n.d.). Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Fungsional Terhadap Pengembangan Karia Berbasis Kompetensi Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama BogorOleh. *Skripsi, Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor*

Wirawan,2018, Dasar – Dasar ilmu Organisasi, Andi Yogyakarta

LAMPIRAN 1: *QUESTIONER*

***QUESTIONER* PENELITIAN**

Petunjuk Pengisian Quesioner :

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

I. VARIABEL PENILAIAN KINERJA (X)

1. Saya memiliki kemampuan kerja secara standar
 - a. Selalu memiliki kemampuan kerja secara standar
 - b. Sering memiliki kemampuan kerja secara standar
 - c. Kadang –kadang memiliki kemampuan kerja secara standar
 - d. Jarang memiliki kemampuan kerja secara standar
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan kerja secara standar
2. Saya memiliki tingkat keahlian dalam bekerja a Selalu tidak meguras tenaga untuk bekerja
 - a. Selalu memiliki tingkat keahlian dalam bekerja
 - b. Sering memiliki tingkat keahlian dalam bekerja
 - c. Kadang – kadang memiliki tingkat keahlian dalam bekerja
 - d. Tidak memiliki tingkat keahlian dalam bekerja
 - e. Sangat tidak memiliki tingkat keahlian dalam bekerja
3. Saya memiliki tingkat kerapihan dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki tingkat kerapihan dalam bekerja
 - b. Sering memiliki tingkat kerapihan dalam bekerja
 - c. Kadang - kadang memiliki tingkat kerapihan dalam bekerja
 - d. Tidak memiliki tingkat kerapihan dalam bekerja
 - e. Sangat tidak memiliki tingkat kerapihan dalam bekerja
4. Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang – kadang konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan

- d. Tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Sangat tidak konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Saya memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan
 - a. Selalu memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan
 - b. Sering memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan
 - c. Kadang - kadang memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan
 - d. Jarang memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan
 - e. Tidak memiliki kesesuaian hasil kerja dengan target perusahaan
 6. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - a. Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - b. Sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - c. Kadang – kadang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - d. Jarang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - e. Tidak pernah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 7. Saya memiliki tingkat penghematan dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki tingkat penghematan dalam bekerja
 - b. Sering memiliki tingkat penghematan dalam bekerja
 - c. Kadang - kadang memiliki tingkat penghematan dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki tingkat penghematan dalam bekerja
 - e. Tidak memiliki tingkat penghematan dalam bekerja

II. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (Y)

1. Penilaian prestasi sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan
 - a. Selalu sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
 - b. Sering sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan
 - d. Jarang sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan
2. Dalam pembagian tugas disesuaikan dengan kemampuan karyawan
 - a. Selalu disesuaikan dengan kemampuan karyawan
 - b. Sering disesuaikan dengan kemampuan karyawan
 - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan kemampuan karyawan
 - d. Jarang disesuaikan dengan kemampuan karyawan
 - e. Tidak pernah disesuaikan dengan kemampuan karyawan
3. Karyawan memiliki kesetiaan dalam memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir

- a. Selalu memiliki kesetiaan dalam memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir
 - b. Sering memiliki kesetiaan dalam memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir
 - c. Kadang-kadang memiliki kesetiaan dalam memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir
 - d. Jarang memiliki kesetiaan dalam memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir
 - e. Tidak pernah memiliki kesetiaan dalam memperoleh kesempatan untuk pengembangan karir
4. Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
- a. Selalu lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - b. Sering lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - d. Jarang lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
 - e. Tidak pernah lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja
5. Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
- a. Selalu tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - b. Sering tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - c. Kadang-kadang tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - d. Jarang tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
 - e. Tidak pernah tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja
6. Pmpinan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui palatihan
- a. Selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui palatihan
 - b. Sering memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui palatihan
 - c. Kadang – kadang memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui palatihan
 - d. Jarang memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui palatihan
 - e. Tidak pernah memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan melalui palatihan
7. Pimpinan memotivasi karyawan untuk terus berkembang
- a. Selalu memotivasi karyawan untuk terus berkembang
 - b. Sering memotivasi karyawan untuk terus berkembang

- c. Kadang – kadang memotivasi karyawan untuk terus berkembang
 - d. Jarang memotivasi karyawan untuk terus berkembang
 - e. Tidak pernah memotivasi karyawan untuk terus berkembang
8. Pimpinan memberikan informasi terkait dengan peningkatan karir
- a. Selalu memberikan informasi terkait dengan peningkatan karir
 - b. Sering memberikan informasi terkait dengan peningkatan karir
 - c. Kadang – kadang memberikan informasi terkait dengan peningkatan karir
 - d. Jarang memberikan informasi terkait dengan peningkatan karir
 - e. Tidak pernah memberikan informasi terkait dengan peningkatan karir

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL

VARIABEL PENILAIAN KINERJA (X)							
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	5	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	5	5	4
3	5	5	5	4	3	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	3	3
8	5	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	3	5	4	5
10	4	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	5	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	4	3	4	4
14	5	5	4	5	5	5	4
15	4	4	5	5	4	5	4
16	4	4	4	4	3	4	4
17	3	4	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	3	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3
22	3	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	3	3	4	4
24	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	4	5	5	4	4
26	4	3	4	4	3	4	5
27	4	4	3	3	3	4	4
28	5	4	5	4	5	4	5
29	4	5	4	4	4	3	4
30	3	4	3	4	4	5	4
31	4	4	5	4	5	3	4

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.774	0.301	0.753	2.491
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.962
2.000	3.000	2.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	23.000	0.742	0.806	0.274	0.865	2.754
	5.000	6.000	0.194	1.000	0.000		4.372
3.000	3.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	4.000	18.000	0.581	0.710	0.342	0.552	2.404
	5.000	9.000	0.290	1.000	0.000		3.811
4.000	3.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.774	0.301	0.753	2.491
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.962
5.000	3.000	9.000	0.290	0.290	0.342	-0.552	1.000
	4.000	13.000	0.419	0.710	0.342	0.552	2.180
	5.000	9.000	0.290	1.000	0.000		3.359
6.000	3.000	5.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	19.000	0.613	0.774	0.301	0.753	2.425
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.847
7.000	3.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	4.000	24.000	0.774	0.871	0.210	1.131	2.720
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000		4.401

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
3.962	2.754	2.404	3.962	2.180	2.425	2.720	20.406
2.491	2.754	2.404	2.491	3.359	3.847	2.720	20.067
3.962	4.372	3.811	2.491	1.000	3.847	2.720	22.203
2.491	4.372	3.811	3.962	2.180	3.847	4.401	25.064
2.491	4.372	3.811	1.000	2.180	2.425	2.720	18.999
2.491	2.754	2.404	2.491	2.180	2.425	2.720	17.465
3.962	2.754	3.811	2.491	3.359	1.000	1.000	18.377
3.962	2.754	3.811	2.491	2.180	2.425	2.720	20.343
2.491	2.754	2.404	1.000	3.359	2.425	4.401	18.835
2.491	2.754	2.404	2.491	3.359	3.847	2.720	20.067
3.962	4.372	3.811	3.962	2.180	2.425	2.720	23.431
1.000	2.754	2.404	2.491	2.180	2.425	2.720	15.974
2.491	1.000	1.000	2.491	1.000	2.425	2.720	13.128
3.962	4.372	2.404	3.962	3.359	3.847	2.720	24.626
2.491	2.754	3.811	3.962	2.180	3.847	2.720	21.765

2.491	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	16.286
1.000	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	14.794
2.491	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	16.286
2.491	2.754	1.000	2.491	2.180	1.000	1.000	12.916
2.491	2.754	2.404	2.491	2.180	2.425	2.720	17.465
2.491	2.754	2.404	2.491	2.180	1.000	1.000	14.320
1.000	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	14.794
2.491	2.754	2.404	1.000	1.000	2.425	2.720	14.794
2.491	2.754	2.404	3.962	3.359	2.425	2.720	20.115
2.491	2.754	2.404	3.962	3.359	2.425	2.720	20.115
2.491	1.000	2.404	2.491	1.000	2.425	4.401	16.213
2.491	2.754	1.000	1.000	1.000	2.425	2.720	13.390
3.962	2.754	3.811	2.491	3.359	2.425	4.401	23.204
2.491	4.372	2.404	2.491	2.180	1.000	2.720	17.658
1.000	2.754	1.000	2.491	2.180	3.847	2.720	15.992
2.491	2.754	3.811	2.491	3.359	1.000	2.720	18.627

3	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	4	3
4	4	4	5	5	3	5	4
4	4	4	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	3
3	4	3	4	3	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	5

4	3	4	3	4	4	4	5
5	4	4	5	5	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	3	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	4.000	24.000	0.774	0.871	0.210	1.131	2.720
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000		4.401
2.000	3.000	2.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	26.000	0.839	0.903	0.171	1.300	2.900
	5.000	3.000	0.097	1.000	0.000		4.724
3.000	3.000	5.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	26.000	0.839	1.000	0.000		2.808
4.000	3.000	5.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	21.000	0.677	0.839	0.245	0.989	2.516
	5.000	5.000	0.161	1.000	0.000	8.210	4.033
5.000	3.000	6.000	0.194	0.194	0.274	-0.865	1.000
	4.000	21.000	0.677	0.871	0.210	1.131	2.513
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000	8.210	4.049
6.000	3.000	10.000	0.323	0.323	0.359	-0.460	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.968	0.072	1.849	2.556
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		4.352
7.000	3.000	2.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	25.000	0.806	0.871	0.210	1.131	2.849
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000	8.210	4.585
8.000	3.000	6.000	0.194	0.194	0.274	-0.865	1.000
	4.000	18.000	0.581	0.774	0.301	0.753	2.373
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.749

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1.000	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	3.749	20.892
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	1.000	19.863
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	1.000	18.306
4.401	4.724	2.808	2.516	2.513	2.556	4.585	3.749	27.853

2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	21.236
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	2.373	19.679
2.720	4.724	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	3.749	24.436
2.720	2.900	1.000	1.000	1.000	1.000	2.849	1.000	13.469
2.720	2.900	2.808	4.033	4.049	1.000	4.585	2.373	24.468
2.720	2.900	2.808	4.033	1.000	4.352	2.849	2.373	23.035
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	21.236
2.720	2.900	1.000	2.516	2.513	2.556	1.000	2.373	17.578
2.720	2.900	1.000	2.516	2.513	2.556	2.849	1.000	18.055
2.720	2.900	2.808	4.033	2.513	2.556	2.849	2.373	22.752
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	21.236
2.720	2.900	2.808	1.000	2.513	2.556	1.000	2.373	17.870
4.401	4.724	2.808	2.516	4.049	1.000	2.849	2.373	24.722
2.720	2.900	2.808	2.516	4.049	2.556	4.585	2.373	24.508
2.720	2.900	2.808	4.033	2.513	2.556	2.849	1.000	21.379
1.000	2.900	1.000	2.516	1.000	1.000	2.849	2.373	14.639
2.720	1.000	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	1.000	17.963
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	3.749	22.612
1.000	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	2.373	17.959
2.720	2.900	2.808	1.000	2.513	2.556	2.849	3.749	21.095
2.720	1.000	2.808	1.000	2.513	2.556	2.849	3.749	19.195
4.401	2.900	2.808	4.033	4.049	1.000	2.849	2.373	24.414
4.401	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	22.917
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	2.373	19.679
2.720	2.900	2.808	2.516	1.000	1.000	2.849	2.373	18.167
2.720	2.900	1.000	1.000	1.000	2.556	4.585	3.749	19.510
2.720	2.900	2.808	2.516	1.000	2.556	2.849	2.373	19.723

LAMPIRAN 3 HASIL OLAHAN DATA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	24.48	4.191	.396	.558
ITEM 2	24.45	4.456	.386	.568
ITEM 3	24.42	3.852	.504	.517
ITEM 4	24.48	4.258	.366	.568
ITEM 5	24.58	3.985	.302	.598
ITEM 6	24.52	4.525	.422	.616
ITEM 7	24.55	4.923	.417	.623

Reliability VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	27.61	2.912	.340	.415
ITEM 2	27.61	3.112	.430	.439
ITEM 3	27.81	3.028	.412	.408
ITEM 4	27.65	3.037	.657	.485
ITEM 5	27.71	2.746	.330	.411
ITEM 6	27.94	3.396	.414	.539
ITEM 7	27.58	3.118	.491	.451
ITEM 8	27.61	2.978	.513	.510

Correlations

		PENILAIAN KINERJA	PENGEMBANGA N KARIR
PENILAIAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.715
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	31	31
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.715	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	31	31

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.695	.684	3.137	2.333

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

b. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.417	1	6.417	30.652	.004 ^b
	Residual	285.422	29	9.842		
	Total	291.839	30			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.156	3.152		5.761	.000		
	PENILAIAN KINERJA	.537	.169	.148	14.807	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

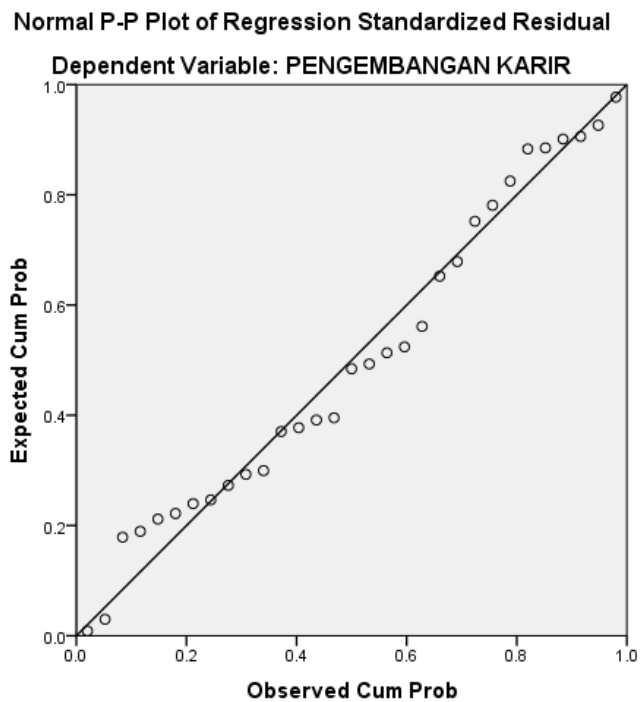
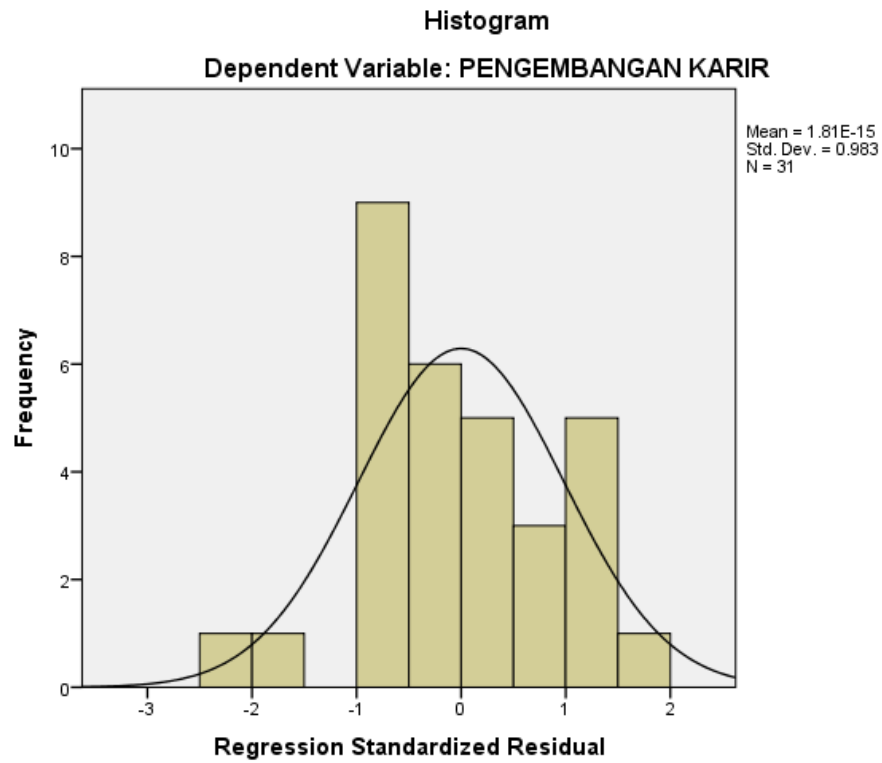
Collinearity Diagnostics^a

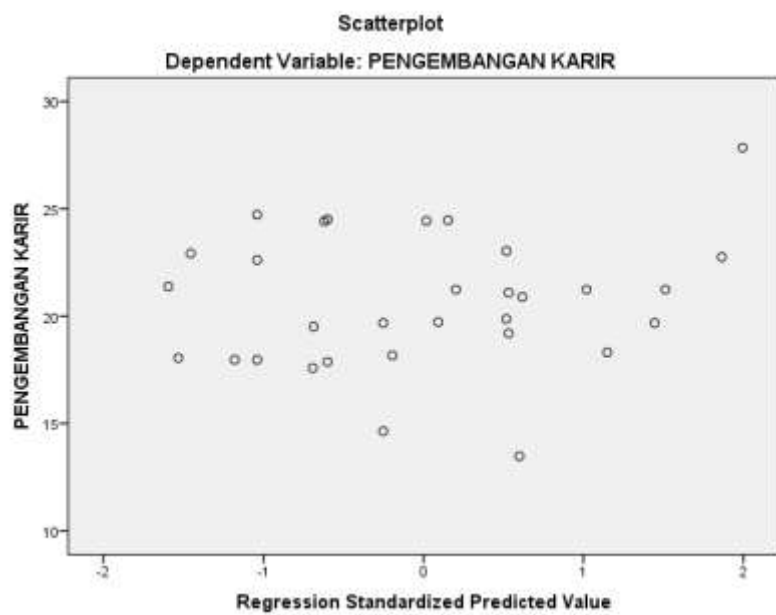
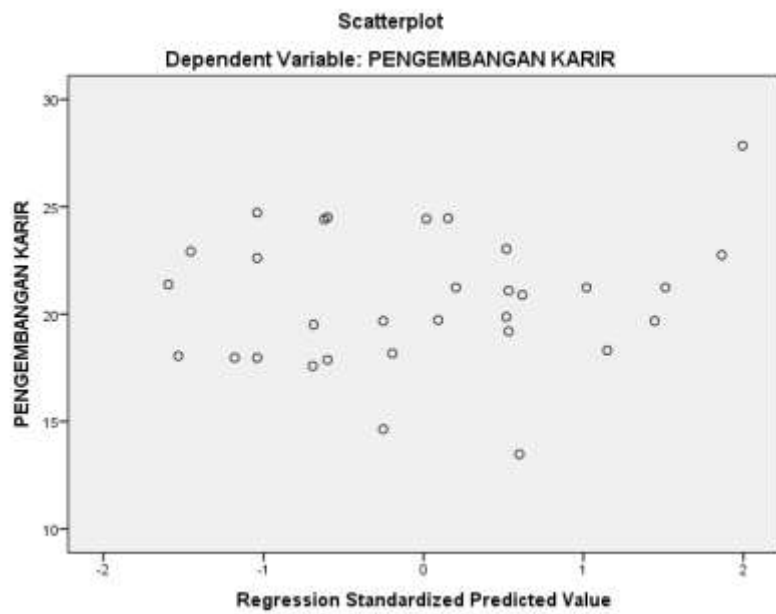
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PENILAIAN KINERJA
1	1	13.135	1.000	.01	.01
	2	.710	11.097	.99	.99

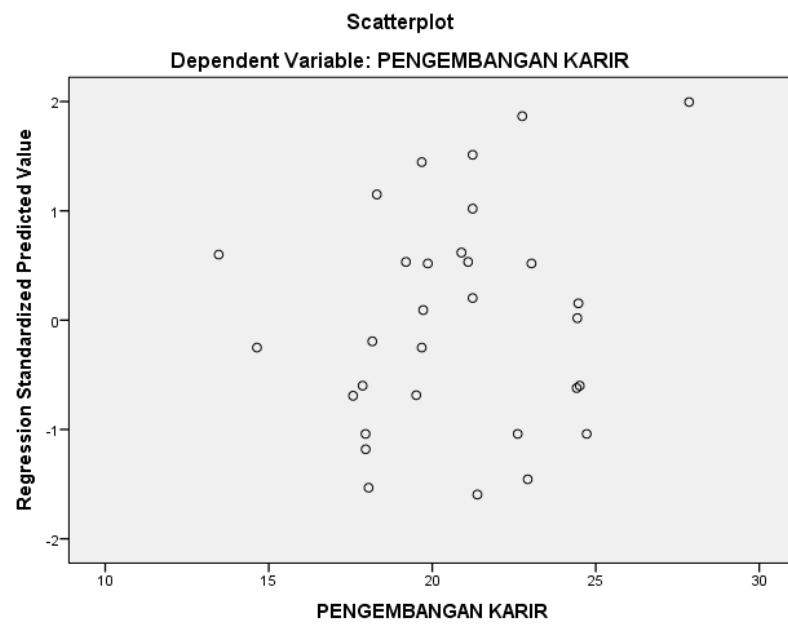
a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PENGEMBANGAN KARIR * PENILAIAN KINERJA	Between Groups	(Combined)	226.324	24	9.430	.864	.639
		Linearity	6.417	1	6.417	.588	.472
		Deviation from Linearity	219.907	23	9.561	.876	.630
	Within Groups		65.515	6	10.919		
	Total		291.839	30			







LAMPIRAN 4 JADWAL PENELITIAN

[illegible]



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 : 3648/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Camat Atinggola

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 : Iswandi Hula
NIM : E2118026
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 10 November 2021

Ketua,

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 004/SRP/FE-UNISAN/IV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Iswandi Hula
NIM : E2118026
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Pengembangan
Karir Pada Kantor Camat Atinggola Kabupaten
Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 25%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 16 April 2022
Tim Verifikasi,

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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KECAMATAN ATINGGOLA

Jalan Trans Sulawesi No. 142 Kotajin Kode Pos 96253

REKOMEDASI PENELITIAN

Nomor : 140/ATG/ 38 /III/2022

Berdasarkan Surat dari Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi **UNIVERSITAS ICSAN GORONTALO** dengan Nomor : 3648/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022 tanggal 07 Maret 2022. Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : ISWANDI HULA
NIM : E2118026
Prodi : Manajemen
Semester : VII (Delapan)

Telah melaksanakan penelitian dengan Judul **"PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ATINGGOLA KABUPATEN GORONTALO UTARA"**

Demikian Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Di keluarkan : Atinggola
Pada Tanggal : 06 April 2022

An. CAMAT ATINGGOLA
ST. K. A. M.

FELMI PATILIMA, SE
NIP. 19730813199402 2 002

● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	jurnal.stiekma.ac.id	Internet	5%
2	jtebr.unisan.ac.id	Internet	2%
3	digilib.iain-jember.ac.id	Internet	2%
4	repository.upi.edu	Internet	2%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id	Internet	1%
6	republikpos.com	Internet	1%
7	repository.ar-raniry.ac.id	Internet	1%
8	repository.fe.unj.ac.id	Internet	1%

9	repository.unja.ac.id Internet	<1%
10	repository.uinjkt.ac.id Internet	<1%
11	publishing-widyagama.ac.id Internet	<1%
12	ejournal.undiksha.ac.id Internet	<1%
13	repository.radenintan.ac.id Internet	<1%
14	eprintslib.ummgl.ac.id Internet	<1%
15	media.neliti.com Internet	<1%
16	edoc.pub Internet	<1%
17	konsultasiskripsi.com Internet	<1%
18	journal.iaingorontalo.ac.id Internet	<1%
19	jurnal.unigo.ac.id Internet	<1%
20	windyghodel.wordpress.com Internet	<1%

21	ocs.unud.ac.id Internet	<1%
22	jurnal.unej.ac.id Internet	<1%
23	repository.unhas.ac.id Internet	<1%
24	digilib.unhas.ac.id Internet	<1%
25	repository.uir.ac.id Internet	<1%
26	text-id.123dok.com Internet	<1%
27	journal.umgo.ac.id Internet	<1%
28	pt.scribd.com Internet	<1%
29	rzabdulaziz.files.wordpress.com Internet	<1%
30	dspace.uir.ac.id Internet	<1%
31	repository.stei.ac.id Internet	<1%