

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SD DR WAHIDIN SUDIROHUSODO

Muhammad Arief Hidayat Batubara<sup>1</sup>, Rusdiana Simamora<sup>2</sup>

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : [ariefhidayat164@gmail.com](mailto:ariefhidayat164@gmail.com)<sup>1</sup>, [rusdianasimamora@gmail.com](mailto:rusdianasimamora@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja dengan maksimal didalam suatu instansi sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *random sampling*. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan R<sup>2</sup>. Hasil penelitian variabel independen pengembangan karir (X1) diperoleh thitung (3,384) > Ttabel (2,055), variabel motivasi kerja (X2) thitung (3,160) > Ttabel (2,055) dan variabel kompetensi (X3) thitung (3,655) > Ttabel (2,055). Maka variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y), variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai dan kompetensi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung (15,162) > Ftabel (2,98), sedangkan signifikansi adalah 0,000 < *alpha* pada taraf signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel *independen* (pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan *Adjusted R Square* 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai**

### 1. LATAR BELAKANG

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang berperan menyiapkan sumberdaya manusia, dalam menjalankan strateginya, kinerja karyawan manajemen sekolah menjadi penting dikarenakan dalam penegelolaan sekolah yang menyediakan pelayanan jasa pendidikan, kunci agar sekolah tetap bertahan dan mampu menghasilkan SDM yang baik adalah karyawan (guru dan tenaga pendukung). Kinerja (performance) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan SD Dr.Wahidin Sudirohusodo harus terus ditingkatkan dikarenakan persaingan usaha jasa pendidikan yang terus mengalami persaingan khususnya di daerah Medan Utara. Daerah tersebut merupakan daerah yang memiliki populasi yang tinggi khususnya di kota Medan. Dengan demikian, pasar dunia pendidikan menjadi salah satu bisnis yang menjanjikan di daerah ini. Maka dari itu sekolah-sekolah baru banyak tumbuh dan menjadi pesaing baru bagi SD Dr.Wahidin Sudirohusodo. Dampak dari adanya pesaing baru di daerah sekitar sekolah dapat dilihat dari penurunan jumlah murid SD.Dr Wahidin Sudirohusodo. Maka dari itu peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek penting untuk ditingkatkan agar SD Dr.Wahidin Sudirohusodo dapat bersaing dan tetap bertahan pada masa ini. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pengembangan karier di sekolah tersebut. Pada penelitian ini, peneliti melihat bahwasanya pengembangan karir yang ada pada karyawan yang bekerja di organisasi sekolah cenderung minim, dikarenakan struktur organisasi sekolah cenderung kecil jika dibandingkan dengan organisasi profit, maka dari itu peneliti ingin melihat apakah pengembangan karir seorang karyawan yang bekerja di sekolah akan berdampak pada kinerjanya di organisasi tersebut. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi dalam organisasi karyawan sekolah sangat perlu diperhatikan, dikarenakan jika seorang karyawan sekolah tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya akan berdampak terhadap siswa yang ada di sekolah tersebut. Dampak tersebut tidak hanya akan dirasakan pada turunnnya kinerja karyawan tersebut, melainkan juga pada siswa yang ada di sekolah tersebut, sehingga pada penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah motivasi karyawan di sekolah ini akan berdampak pada kinerja

mereka. Pada penelitian ini, peneliti melihat bahwa motivasi karyawan di SD Dr. Wahidin Sudirohusodo sedikit menurun, terutama dimasa covid-19 ini. Hal itu dikarenakan beberapa cara dalam pelaksanaan kerja menjadi berubah, semisal dalam pengajaran sehari-hari guru tidak bisa melakukan pekerjaan utamanya dengan baik karena keterbatasan waktu dan media yang dilakukan dalam jam mengajar mereka. Metode mengajar guru yang biasa dilakukan dengan tatap muka harus berubah menggunakan metode pembelajaran jarak jauh dengan media Whatsapp sehingga sedikit banyak mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar karena tidak bisa langsung bertatap muka dengan murid mereka.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi di SD Dr. Wahidin Sudirohusodo sangatlah beragam mengingat kemampuan seorang karyawan yang bekerja disekolah tidak hanya dapat dilihat dari seberapa cepat ia mampu menyelesaikan rencana, pelaksanaan dan membuat laporan kepada atasan, melainkan karyawan yang ada disekolah juga harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ia bina sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dilihat dari aspek tersebut, peneliti tertarik ingin melihat pengaruh kompetensi karyawan di SD Dr. Wahidin Sudirohusodo terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo”.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo?

### **Batasan Masalah**

Penelitian untuk paper manajemen ini dilakukan di Sekolah SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo, Jl. Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252. Penelitian ini menerapkan metode kuisioner dengan cara membagikan pertanyaan kepada pihak guru, untuk mengetahui pendapat guru terkait pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menetapkan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan pemberian pengembangan karir, pemberian motivasi dalam bekerja dan pengembangan kompetensi bagi para karyawan dan sebagai wahana informasi yang berguna khususnya dalam meningkatkan kualitas dan kinerja.
- b. Aspek Praktis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang pengembangan karir, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja para guru. Kesempatan berkarir, motivasi bekerja dan kompetensi karyawan SD S Dr. Wahidin Sudirohusodo sudah cukup baik. Namun untuk menjaga kestabilan kinerja para karyawan agar tetap baik dibutuhkan adanya perhatian yang penuh terhadap cara kerja karyawan dan seorang pimpinan harus bisa menghargai kinerja para karyawannya agar merasa dihargai hasil kerjanya.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.[2] Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Bentuk-bentuk pengembangan karir itu sendiri tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu organisasi atau instansi pemerintah menentukan jalur karir bagi setiap pegawai tergantung pada kebutuhan dan situasi suatu organisasi itu sendiri, namun umumnya sering dilakukan melalui mutasi, pelatihan, dan promosi. Tiga dimensi pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu yaitu latar belakang pendidikan, Pelatihan, Pengalaman kerja.

Adapun Indikator dalam dimensi latar belakang pendidikan yaitu jenjang pendidikan dan Penguasaan teori. Untuk indikator dalam dimensi pelatihan yaitu frekuensi pelatihan dan keahlian tertentu. Dan yang terakhir indikator dalam dimensi pengalaman kerja yaitu lama kerja, Penguasaan pengetahuan dan keterampilan. [2]

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. [7]

Tujuan motivasi Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, selain itu motivasi juga bermanfaat untuk :

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. [5]

Tiga dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu yaitu motif, harapan dan intensif. . Adapun Indikator dalam dimensi motif yaitu kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan bekerja, pengakuan atau prestasi dan tempat kerja yang nyaman. Untuk indikator dalam dimensi harapan yaitu kondisi kerja yang baik dan penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan. Dan yang terakhir indikator dalam dimensi intensif yaitu Intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi/pencapaian dan ekstrinsik berupa finansial (gaji dan upah, tunjangan) antar pribadi dan promosi. [14]

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. [4]

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasional.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan. [4]

Adapun Dimensi Kompetensi pada penelitian ini yaitu *Task Skills*, *Task Management Skills*, *Contingency Management Skills*, *Job Role Environment Skills*, *Transfer Skills*. Untuk indikator dalam *task skill* yaitu Ketetapan waktu dan Adaptasi kerja. Untuk indikator dalam dimensi *Task Management Skills* yaitu Kemampuan mengelola dan Kemampuan merencanakan. Untuk indikator dalam *Contingency Management Skills*, yaitu Pengambilan keputusan dan dukungan kerja. Untuk indikator dalam *Job Role Environment Skills*, yaitu kerja sama dan bersosialisasi. Dan yang terakhir untuk indikator *Transfer Skills* yaitu mampu beradaptasi dan inisiatif. [11]

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi [1]. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

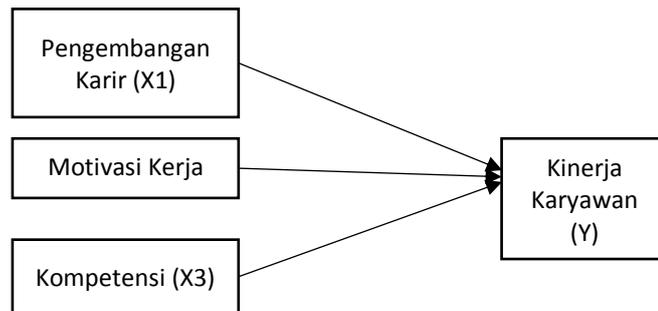
1. *Performance Improvement*
2. *Compensation Adjustment*
3. *Placement Decision*
4. *Training and Development Needs.*
5. *Carrer Planning and Development*
6. *Staffing Process Deficiencies*

7. *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*
8. *Equal Employment Opportunity*
9. *Feedback*
10. *External Challenges* [6]

Tiga dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu yaitu kemampuan, motivasi dan hasil kerja. . Adapun Indikator dalam dimensi kemampuan yaitu Kemampuan memahami pekerjaan, Kemampuan mengerjakan, Kemampuan memanfaatkan sumber daya dan Kemampuan menyesuaikan diri. Untuk indikator dalam dimensi motivasi yaitu Hubungan kerja, Fasilitas kerja, Iklim kerja dan Kebijakan pimpinan. Dan yang terakhir indikator dalam dimensi hasil kerja yaitu Kuantitas pekerjaan dan Kualitas pekerjaan [13].

**Kerangka Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan sebagai objek penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dalam Penelitian ini variabel bebas dan independennya adalah pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3). Sedangkan variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual adalah sebagai berikut yang dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SD Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- H2 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SD Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- H3 : Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SD Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- H4 : Pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SD Dr.Wahidin Sudirohusodo.

**3. METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu Kinerja karyawan .
2. Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabelvariabel yang lain, yaitu : pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi

Lokasi penelitian dilakukan pada SD Swasta Dr.Wahidin Sudirohusodo di Jl.K.L. Yos Sudarso Medan Labuhan dengan populasi seluruh karyawan SD Dr. Wahidin Sudirohosodo sebanyak 52 Karyawan dengan sampel sebanyak 30 karyawan dengan metode random sampling.

**Definisi Operasional**

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Defenisi Operasional

Sumber : Penulis, 2020

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X1)	Peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.[2]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang pendidikan</li> <li>2. Penguasaan teori</li> <li>3. Frekuensi pelatihan</li> <li>4. Keahlian tertentu</li> <li>5. Lama kerja</li> <li>6. Penguasaan pengetahuan</li> <li>7. keterampilan [2]</li> </ol>	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Suatu perangsang keinginan ( <i>want</i> ) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. [7]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesempatan untuk maju atau promosi</li> <li>2. Keamanan bekerja</li> <li>3. Pengakuan atau prestasi</li> <li>4. Tempat kerja yang nyaman</li> <li>5. Kondisi kerja yang baik</li> <li>6. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan</li> <li>7. Intrinsik berupa penyelesaian dan prestasi/pencapaian</li> <li>8. Ekstrinsik berupa finansial (gaji dan upah, tunjangan) antar pribadi dan promosi. [14]</li> </ol>	Likert
Kompetensi (X3)	Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. [4]	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan waktu</li> <li>2. Adaptasi kerja</li> <li>3. Kemampuan mengelola</li> <li>4. Kemampuan merencanakan</li> <li>5. Pengambilan Keputusan</li> <li>6. Dukungan kerja</li> <li>7. Kerjasama</li> <li>8. Bersosialisasi</li> <li>9. Beradaptasi</li> <li>10. Inisiatif [11]</li> </ol>	Likert
Kinerja (Y)	kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi [1].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan memahami pekerjaan</li> <li>2. Kemampuan mengerjakan</li> <li>3. Kemampuan memanfaatkan sumber daya</li> <li>4. Kemampuan menyesuaikan diri</li> <li>5. Hubungan kerja</li> <li>6. Fasilitas kerja</li> <li>7. Iklim kerja</li> <li>8. Kebijakan pimpinan</li> <li>9. Kuantitas pekerjaan</li> <li>10. Kualitas pekerjaan [14]</li> </ol>	Likert

#### Teknik Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data: kuesioner, yakni pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan yang disajikan sedemikian rupa pada responden serta dokumentasi, yaitu data penelitian dikumpulkan dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dan berbagai dokumen resmi yang dianggap baik dan ada pengaruhnya dengan penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert*, maka

variabel yang diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. [7]  
 Jawaban item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

**Tabel 2. Skala pengukuran variabel**

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2014

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan SD Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berjumlah 57 karyawan.

**Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *random sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 30 karyawan.

**TABEL 3. SAMPEL KARYAWAN SD SWASTA DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO**

Sampel karyawan SD Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo.		
No.	Bagian	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Wakasek	1
3	Komite Sekolah	3
4	Tata Usaha	3
5	Urusan Sarana dan Prasarana	2
6	Urusan Kurikulum	2
7	Pembinaan Kesiswaan	1
8	Humas	1
9	Guru	16
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>

Sumber : Data Pokok Pendidikan SD Swasta Dr.Wahidin Sudirohusodo, 2020

**Metode Analisis Data**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi [7]. Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (*skor*) variabel penelitian masuk dalam kategori : sanga tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar skala =  $\frac{5-1}{5} = 8$

**TABEL 4. KATEGORI SKALA :**

No.	Skala	Keterangan
1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,60	Rendah
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Tinggi

5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi
---	-------------	---------------

Sumber: Sugiono, 2014

**Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R (R tabel > R hitung) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score (total score dari nilai kuesioner).

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten [14]. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. [8]

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF).

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan ke pengamatan yang lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1 Pengembangan karir, X2 Motivasi kerja, X3 Kompetensi) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Pegawai). Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Pengembangan karir

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kompetensi

e = Error

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternatif diterima jika: t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus  $df = n - k$ , dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

**Uji F**

Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.

**Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel *independen* ( X1 pengembangan karir, X2 motivasi kerja, X3 kompetensi ) secara serentak terhadap variabel *dependen* (Y kinerja pegawai ). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun

presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya  $R^2$  sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* adalah sempurna. [9]

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R ( $R \text{ tabel} > R \text{ hitung}$ ) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score (total score dari nilai kuesioner). [8]

Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,483	0,361	Valid
	X1.2	0,609	0,361	Valid
	X1.3	0,637	0,361	Valid
	X1.4	0,546	0,361	Valid
	X1.5	0,734	0,361	Valid
	X1.6	0,532	0,361	Valid
	X1.7	0,457	0,361	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,517	0,361	Valid
	X2.2	0,701	0,361	Valid
	X2.3	0,678	0,361	Valid
	X2.4	0,761	0,361	Valid
	X2.5	0,792	0,361	Valid
	X2.6	0,624	0,361	Valid
	X2.7	0,413	0,361	Valid
	X2.8	0,383	0,361	Valid
Kompetensi	X3.1	0,747	0,361	Valid
	X3.2	0,712	0,361	Valid
	X3.3	0,832	0,361	Valid
	X3.4	0,707	0,361	Valid
	X3.5	0,698	0,361	Valid
	X3.6	0,623	0,361	Valid
	X3.7	0,428	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.1	0,427	0,361	Valid
	Y1.2	0,443	0,361	Valid
	Y1.3	0,541	0,361	Valid
	Y1.4	0,498	0,361	Valid
	Y1.5	0,519	0,361	Valid
	Y1.6	0,418	0,361	Valid
	Y1.7	0,439	0,361	Valid
	Y1.8	0,531	0,361	Valid
	Y1.9	0,457	0,361	Valid
	Y1.10	0,427	0,361	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data dari tabel 5 dimana pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [9]. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ . Hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,649	Reliabel
Motivasi Kerja	0,767	Reliabel
Kompetensi	0,806	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,604	Reliabel

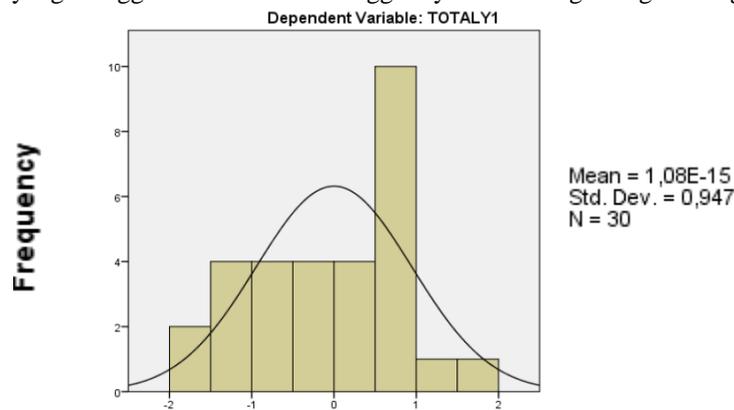
**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Pada tabel 6 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normlitas**

Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distibusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

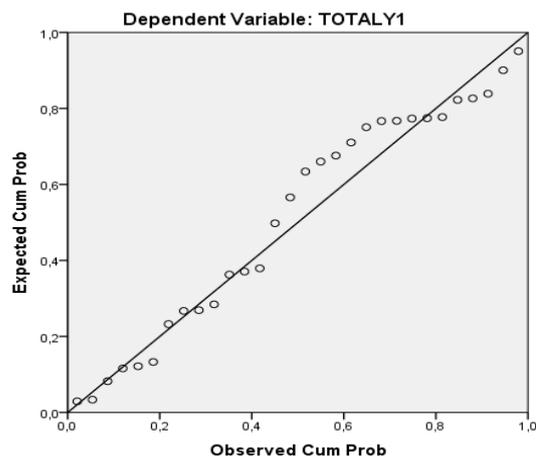


**Gambar 2. Grafik Normal Plot**

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

**Regression Standardized Residual**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 3. Grafik Normal P-P**

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Berdasarkan tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik normal P-P *plot of regresion standardized residual* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance*, dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10, atau sama dengan nilai VIF < 10 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Tabel berikut ini menyajikan hasil pengujian multikolinieritas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

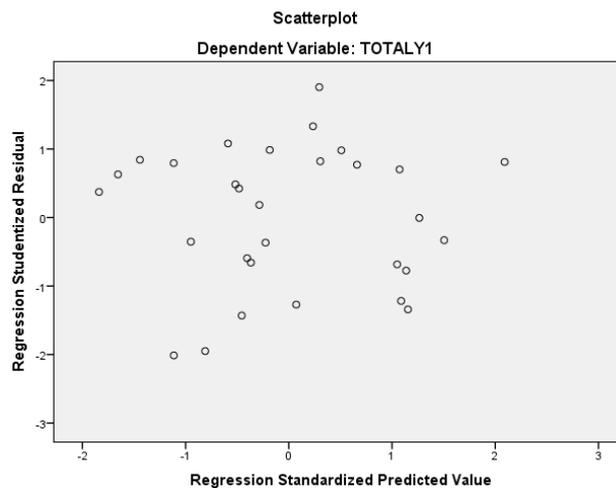
Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0,897	1,114
Motivasi Kerja	0,897	1,115
Kompetensi	0,999	1,001

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Berdasarkan tabel 7- dari hasil pengujian multikolinieritas, perhitungan nilai *tolerance* terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10, maka berarti dalam penelitian ini tidak terdapat terjadi masalah dalam uji multikolinieritas. Demikian juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, dari ketiga variabel bebas yang diuji tidak ada nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. Hasil Uji Heterokondeksitas**

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

**Tabel 8. Hasil Autokorelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,798 <sup>a</sup>	,636	,594	2,261	1,789

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Nilai DW sebesar 1,884, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 30 (n) dan jumlah variabel 4 (k=4). Nilai DW 1,789 lebih besar dari batas (du) 1,738 dan kurang dari 4-1,738 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

**Coefficients** **Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(constant)	12,036	4,529	
	Pengembangan Karir	,408	,121	,422
	Motivasi Kerja	,332	,105	,395
	Kompetensi	,350	,096	,432

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Berdasarkan data tabel 4.5 dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 12,036 + 0,408 X_1 + 0,332 X_2 + 0,350 X_3$

**Uji t**

**Tabel 10. Hasil Analisis Uji T**

	Model	T	Sig
1	(constant)	2,658	0,013
	Pengembangan Karir	3,384	0,002
	Motivasi Kerja	3,160	0,004
	Kompetensi	3,655	0,001

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu n= jumlah sampel 30 dengan  $\alpha = 0,05$  maka didapat t tabel sebesar 2,0555. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

H1 : H1 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : H2 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : H3 diterima dan Ho ditolak, maka ini menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji F**

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 11. Hasil Analisis Uji F**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	323,038	3	77,494	15,162	,000 <sup>b</sup>
	Residual	65,628	26	5,111		
	Total	388,667	29			

**Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021**

Berdasarkan tabel 11 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 15,162 dan F tabel dengan df1= derajat pembilangan 3 dan df 2 = derajat penyebut 26 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 2,98 berarti F hitung > f tabel. Hasil  $p = 0,000 < 0,05$ , maka Ho ditolak dan H4 diterima.

**Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Model Summary				
Model	Change Statistic			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	0,636	0,594	2,261

Sumber : Data SPSS Diolah Peneliti, 2021

Dilihat dari Tabel 12 koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, sisanya 40,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai menghasilkan uji t sebesar 3,384 > t tabel 2,055 dan nilai sig sebesar 0,002 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai menghasilkan uji t sebesar 3,160 > t tabel 2,055 dan nilai sig sebesar 0,004 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi di uji secara parsial terhadap kinerja pegawai menghasilkan uji t sebesar 3,655 > t tabel 2,055 dan nilai sig=0,001 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan F tabel maka didapat f hitung (15,162) lebih besar f tabel (2,98), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SD Dr. Wahidin Sudirohusodo dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan, hal ini berarti bahwa terjaminnya pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti motivasi seseorang dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya ditempat tersebut.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti kompetensi seseorang akan meningkatkan kinerjanya ditempat tersebut dan sebaliknya jika kompetensi seseorang kurang, maka kinerjanya akan menurun.

### Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi, yaitu antara lain:

1. Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- [2] Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014
- [3] Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- [4] Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

- [5] Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- [6] Jakarta : Bumi Aksara
- [7] Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- [8] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- [9] Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Priyatno,Duwi. (2010). *Paham Analisa statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- [11] Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- [12] Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pustakaraya.
- [13] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [14] Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Penerbit Nuba Medika