

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI  
SULAWESI SELATAN**

**Disusun oleh :**

**SEBER MANGAMPANG**

**NIM : 4519012039**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Seber Mangampang

Stambuk/NIM : 4519012039

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

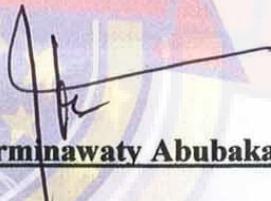
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

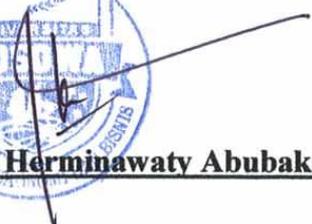
  
Drs. Palipada Palisuri, SE., M.Si.

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM.

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

  
Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM.

**Ah. Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Ahmad Jumarding, S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Seber Mangampang  
NIM : 4519012039  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 20 Mei 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Seber Mangampang

## **PRAKATA**

Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan Kasih Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat mencapai gelar sarjana strata S1 Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari segala keterbatasan yang di miliki. Meskipun demikian skripsi ini merupakan hasil maksimal yang penulis berikan. Hasil yang telah penulis capai ini tidak terlepas dari berbagai dukungan serta kontribusi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bosowa bapak Prof. Dr. Batara Surya, S.T., M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si.
3. Wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa ibu Indrayani Nur, SE., M.Si.
4. Ketua Program Studi Manajemen bapak Ahmad Jumarding, SE., M.Si.
5. Bapak Drs. Palipada Palisuri, SE., M.Si. dan Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.M. selaku dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan inspirasi dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu kepada penulis dan seluruh staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Kedua orang tua (Pannu” dan Elis Mangampang) dan saudara (Septin Ruru, Tristan Noel Sorren, dan Dilan) yang tidak ada putusya dalam memberikan doa serta dukungan berupa moral maupun material yang diberikan kepada penulis.
8. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan bapak Moh. Hasan, S.H., M.H.
9. Seluruh staf atau pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang telah membantu penulis dalam pengumupulan data dalam skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti memahami bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu untuk kepentingan ilmu pengetahuan saat ini, maka peneliti dengan senang hati menerima saran dan kritik yang membangun, agar skripsi ini bermanfaat bagi individu yang membacanya. Peneliti menutup dengan mengucapkan terima kasih.

Makassar, 20 Mei 2023

Seber Mangampang

## Abstrak

**Seber Mangampang.** Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,776 yang berarti 77,6%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir sebesar 77,6% mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

### ***Abstract***

**Seber Mangampang.** *The Effect of Training, Competency and Career Development on Employee Performance at the Library and Archives Office of South Sulawesi Province.*

*The purpose of this study is to determine and analyze the effect training, competence and career development on employee performance at the South Sulawesi Provincial Library and Arvhives Office. This study used a quantitative approach with the survey methods. The number of samples used amounted 37 people. Data collection techniques were carried out in this study by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study is this using Multipl Liner Regression Analysis Test, Hypithesis Test (t test and f test), and Coefficient of Determination which were analyzed using SPSS program version 24.*

*The results showed that partial training did not have a significant effect on employee performance. Partially, competence has a significant influence on employee performance. Partially, career development has a significant influence on employee performance. And simultaneously training, competence and career development have a significant influence on employee performance at the South Sulawesi Provincial Library and Archives Office. The results of the regression analysis show that the R Square is 0.776 which means 77.6%. It states that the variables of training, competence, and career development by 77.6% affect employee performance variables.*

*Keywords : Training, Competency, Career Development, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	ii
PRAKATA.....	iii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Lingkup Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR.....	11
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Pelatihan.....	11
2. Kompetensi.....	15
3. Pengembangan Karir.....	21
4. Kinerja Pegawai.....	24

B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Pikir.....	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel .....	33
D. Instrument Penelitian .....	35
E. Variabel Penelitian.....	35
F. Jenis dan Sumber Data.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Teknik analisis data.....	38
I. Definisi Operasional.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
B. Deskripsi Data dan Variabel.....	52
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	57
C. Pengujian Hipotesis .....	59
D. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	62
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan.....	6
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Jabatan .....	6
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.1 Bobot Nilai Angket .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Hasil Tabulasi Data.....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Persetujuan Pengambilan Data.....	70
Lampiran 2 Lampiran Kueisoner Penelitian .....	71
Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	74
Lampiran 4 Hasil Uji Regersi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.....	75
Lampiran 5 Data Hasil Penelitian Variabel .....	76



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bisnis harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja dalam bisnis memiliki banyak potensi. Setiap karyawan di perusahaan perlu digunakan untuk potensi penuh mereka untuk menghasilkan hasil terbaik.

Kesuksesan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Karyawan salah satunya karena memiliki banyak potensi untuk menjalankan bisnis. Dalam skenario ini, karyawan diharapkan memberikan hasil terbaik untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diutamakan jika perusahaan ingin mendukung tujuannya dan mencapai kesuksesan yang maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan ukuran seberapa baik atau buruk kontribusi sumber daya manusia bagi kemajuan organisasi. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh potensi sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui berbagai kebijakan yang sejalan dengan kepentingan bersama antara bisnis dan karyawannya mutlak

diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kesadaran dan keikhlasan individu karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya akan kuat. Kasmir (2016, p. 212) menegaskan bahwa memanfaatkan kapabilitas SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi merupakan fungsi SDM yang krusial. Artinya, sumber daya manusia harus diuji secara menyeluruh untuk memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan semua tugas dengan benar dan menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil yang sempurna. Menurut Mangkunegara (2017, hlm. 10), untuk menentukan hasil kerja karyawan dan kinerja organisasi, evaluasi kinerja harus melalui penilaian yang sistematis.

Berdasarkan awal riset pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang didapati adalah kinerja karyawan tersebut menurun. karena tidak ada perbedaan antara karyawan yang memiliki pengetahuan tentang manajemen dan karyawan yang tidak memiliki pengetahuan tentang manajemen. Ketika pekerjaan perencanaan tidak dilakukan, harus memiliki pengetahuan administrasi untuk membuat pekerjaan perencanaan lebih mudah dikelola dengan cara yang mempengaruhi kinerja karyawan lain, seperti yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebagai hasilnya, kami mendorong setiap karyawan untuk memunculkan ide-ide baru dan berinovasi. Kinerja karyawan tidak meningkat karena terbukti hanya melakukan kegiatan rutin dan tidak melakukan kegiatan yang tidak rutin. Selain itu, bisnis harus menawarkan program pelatihan kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan prestasi kerja mereka dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan

keterampilan mereka. Kinerja karyawan akan tinggi sebagai hasil dari pelatihan tersebut, mendukung keberhasilan perusahaan. Karyawan akan semakin memahami dan menguasai profesinya jika tersedia program pelatihan dan kompetensi yang memadai. sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi usaha dan keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Namun pada kenyataannya, penelitian awal yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan mengungkapkan bahwa masih sangat sedikit program pelatihan yang ditawarkan oleh dunia usaha. Saat ini, pelatihan yang ditawarkan hanya pelatihan yang diminta tetapi tidak diwajibkan. Hal ini menyebabkan pekerja tidak dapat memberikan kinerja yang lebih baik pada peralatan terbaru.

Perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan karena kompetensi menjadi pengaruh penentu dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan kualitas mendasar yang membedakan individu atau karyawan dari orang lain. di mana ada perbedaan dalam kompetensi antara dua individu. Kompetensi menunjukkan keunggulan suatu bidang tertentu dan keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tersebut. Mathis dan Jackson, (2012, p. 46) merekomendasikan beberapa keterampilan yang harus dimiliki orang. Mereka menegaskan bahwa seorang praktisi sumber daya manusia harus memiliki tiga kompetensi, yaitu pengetahuan tentang organisasi dan bisnis, keahlian di bidang sumber daya manusia, dan pengetahuan tentang pengaruh dan manajemen perubahan.

Mengingat penjelasan sebelumnya, kompetensi adalah komponen yang mendalam dari kepribadian seseorang dan melekat pada individu yang menunjukkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Sumbogo dan Diposumarto (2017) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dimensi individu dan jabatan (variabel kompetensi) terhadap dimensi loyalitas dan kejujuran (variabel kinerja) menunjukkan korelasi yang paling kuat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi. Dalam lingkup dimensi jabatan, dimungkinkan untuk mendukung kinerja pegawai yang terfokus pada tugas dan meminimalkan tindakan penyalahgunaan wewenang dengan meningkatkan komitmen individu, memahami akuntabilitas kinerja organisasi, dan iklim organisasi.

Berdasarkan awal riset pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan banyaknya pegawai yang belum dapat meningkatkan kinerjanya akibat rendahnya kompetensi pegawai menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih di bawah harapan perusahaan. Perusahaan dan instansi harus menghubungi kontraktor atau vendor untuk memperbaiki kerusakan serius karena karyawan belum memiliki keterampilan untuk menangani kasus tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan masih belum memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan belum mampu mendongkrak kinerjanya.

Kemajuan dan pengembangan karir juga berdampak pada kinerja karyawan. Diharapkan karyawan akan berkinerja lebih baik sebagai hasil dari program pengembangan karir, memungkinkan mereka untuk bergerak lebih cepat dalam karir mereka. Pengembangan karir memerlukan serangkaian posisi atau posisi yang dipegang oleh seseorang yang bekerja sepanjang waktu, didukung oleh pendidikan dan pelatihan berbasis perusahaan. Tujuan mendasar dari pengembangan karir sebagai aktivitas manajemen SDM adalah untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya secara lebih efisien sehingga mereka dapat berkontribusi secara lebih efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah beberapa tanggung jawab dan tugas yang sama yang dimiliki manajemen secara umum. Salah satu cara untuk mendongkrak kinerja adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memajukan karir mereka. Dengan bekerja keras di perusahaan untuk mengembangkan karirnya, karyawan dapat menempati posisi yang sesuai dengan keahlian dan kualifikasinya; akibatnya, pengembangan karir adalah perjalanan yang sangat penting.

Berdasarkan awal riset pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan yang didapati ialah karyawan tidak ingin meningkatkan kinerjanya karena perusahaan tidak menawarkan banyak pengembangan karir, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Selain itu, masa jabatan masih digunakan untuk pengembangan karir di bawah asisten manajer. Dia akan dipromosikan ke tingkat atau posisi itu jika ada lowongan. Akan

ditentukan grade atau posisi mana yang memiliki masa kerja terlama. sehingga pegawai lain tidak mau meningkatkan kinerjanya karena pegawai yang lebih berpengalaman akan naik kelas atau jabatan.

Berikut jumlah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan di bagi berdasarkan tingkat golongan, tingkat pejabat dan tingkat pendidikan.

1. Berdasarkan Tingkat Golongan

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Golongan

NO	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Orang
1	Golongan IV	38	62	100
2	Golongan III	23	30	53
3	Golongan II	5	11	16
4	Golongan I	0	0	0
<b>Total Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>103</b>	<b>169</b>

2. Berdasarkan Tingkat Pejabat

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pejabat

NO	Pejabat	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Orang
1	Pejabat Struktural			
	Eselon I/A	1	0	1
	Eselon II/A	3	0	3
	Eselon III/B	2	2	2
	Eselon IV/A	8	4	8
2	Pejabat Fungsional			
	Arsiparis	18	19	37

Pustakawan	30	64	94
Umum	8	15	23
Perencana Muda	0	1	1
<b>Jumlah Total</b>	<b>66</b>	<b>103</b>	<b>169</b>

### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Orang
1	S3	2	0	2
2	S2	28	32	60
3	S1	22	50	72
4	DII	4	12	16
5	DIII	3	6	9
6	SMA/SLTA	7	3	10
7	SMP/SLTP	0	0	0
8	SD	0	0	0
<b>Jumlah Total</b>		<b>66</b>	<b>103</b>	<b>169</b>

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan?

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mahasiswa harus dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi.
- b. Menambah perbendaharaan referensi di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk ilmu perpustakaan dan kearsipan khususnya tentang Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **E. Lingkup Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yaitu dengan melakukan survei secara langsung kepada karyawan atau pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini hanya mencakup Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan akan disusun kedalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan rancangan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang kajian teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka fikir dan hipotesis.

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, jenis penelitian, lokasi, populasi dan sampel, instrumen, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

## BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan yang terisi dari gambaran umum lokasi penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

## BAB V: PENUTUP

Berisi kesimpulan yang telah diperoleh dari pembahasan sebelumnya serta saran kepada pihak yang akan dilakukan penelitian dimasa mendatang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pelatihan**

###### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan perlu diberikan kepada karyawan baru dan lama untuk memastikan bahwa mereka mampu bekerja dan bersedia mematuhi semua peraturan perusahaan ketika mereka ditawarkan posisi tertentu. Oleh karena itu, berikut adalah daftar para ahli yang mendefinisikan pelatihan sebagai berikut:

Kasmir (2016, hal. 126) mengatakan : Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Wibowo (2016, hal. 271) mengatakan : Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017, hal. 43) mengatakan : Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non- manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Ivancevich dalam

Sutrisno (2011, hal. 69) mengatakan : Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. As'ad dalam Sutrisno (2011, hal. 69) mengatakan : Pelatihan menyangkut usaha- usaha yang berencana dan diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap- sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan melalui pelatihan. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan yang tentunya telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Setiap perusahaan ingin dapat menawarkan semua karyawannya apa yang mereka butuhkan dan membuat mereka bahagia, meskipun banyak program pelatihan yang tidak berjalan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun semua karyawan menerima pelatihan, mereka belum mengubah niat, kemampuan, atau perilaku mereka secara signifikan. Dibawah ini dijelaskan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016, hal. 144) adalah sebagai berikut:

##### **1. Peserta pelatihan**

Keberhasilan atau kegagalan pelatihan karyawan sangat dipengaruhi oleh calon peserta pelatihan. Artinya calon karyawan yang akan menerima pelatihan harus diseleksi oleh perusahaan dan dievaluasi kemampuan, karakter, kemauan,

dan motivasi. Jenis pelatihan yang akan diikuti dapat ditentukan dengan bantuan penilaian ini.

## 2. Instruktur/ pelatih

Pelatih adalah seorang yang akan memberikan materi pelatihan dan mempengaruhi perilaku karyawan adalah instruktur atau staf pengajar. Informasi pada peserta didik juga berkurang dengan asumsi instruktur membutuhkan informasi dan kemampuan.

## 3. Materi pelatihan

Materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan dikenal dengan istilah materi pelatihan. Materi yang diberikan tentunya akan menambah pengetahuan peserta.

## 4. Lokasi pelatihan

Persiapan dapat diberikan baik di dalam maupun di luar organisasi di area persiapan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, niscaya akan jenuh, apalagi dengan mantan karyawan. Demikian pula, peserta pelatihan, khususnya mantan karyawan, biasanya menerima penyegaran di lokasi di luar perusahaan.

## 5. Lingkungan pelatihan

Hasil positif hampir pasti akan dicapai melalui faktor lingkungan seperti fasilitas dan infrastruktur pelatihan yang lengkap.

## 6. Waktu pelatihan

Waktu mulai dan berakhirnya pelatihan dikenal sebagai waktu pelatihan. Misalnya, pelatihan yang berlangsung lebih dari delapan jam sehari pasti akan menguras tenaga siswa. Begitu pula dengan masa pelatihannya, seperti tiga bulan atau enam bulan. Tingkat kejenuhan karyawan juga akan meningkat seiring lamanya pelatihan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pelatihan yang mereka ikuti.

### c. Indikator Pelatihan

Untuk melihat apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan sudah berjalan dengan baik. Maka ada beberapa indikator pelatihan menurut Siagian (2014, hal. 190) adalah sebagai berikut :

#### 1. Partisipasi

Karyawan perusahaan, khususnya mereka yang membutuhkan pelatihan untuk memajukan karir mereka, mengikuti pelatihan. Selain itu, pelatihan mencakup instruksi tentang cara mengajar peserta pelatihan dalam pelatihan.

#### 2. Materi pelatihan

Jika perencanaan pelatihan dilakukan dengan baik, maka pelatihan akan berjalan dengan baik. Saat merencanakan pelatihan, materi pelatihan merupakan pertimbangan penting. Persyaratan pelatihan diperhitungkan saat membuat materi pelatihan.

### 3. Tingkat kesulitan kerja

Isi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, terutama keinginan mereka untuk menjadi lebih mahir dalam mengatasi kendala di tempat kerja.

### 4. Transfer Pengalihan

Pengetahuan yang ditransfer adalah dari pelatih ke peserta pelatihan, dan pengetahuan ini nantinya berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut McClelland dalam Jimmy (2014, hal. 499) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Sedangkan, Palan (2007, hal. 6), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif.

Wibowo (2016, hal. 271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau

kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain. (Darsono dan Siswandoko, 2011, hal. 123). Menurut Hutapea dan Nuriana (2008, hal. 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut beberapa definisi di atas, kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan petunjuk. Kemampuan ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Zwell dalam Wibowo (2016, hal. 283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Keyakinan dan nilai-nilai**

Keyakinan orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain akan berdampak signifikan pada perilaku mereka. Jika mereka berpikir mereka tidak kreatif atau inovatif, orang tidak akan mencoba menemukan pendekatan

baru. Banyak pekerja tidak akan mampu mengambil tindakan yang seharusnya mereka ambil karena mereka yakin bahwa manajemen adalah musuh. Demikian pula, ketika manajer percaya bahwa mereka memiliki pengaruh yang kecil, mereka tidak berusaha lebih keras untuk menentukan bagaimana hal-hal dapat diperbaiki.

## 2. Keahlian atau keterampilan

Sebagian besar kompetensi dipengaruhi oleh keterampilan. Keterampilan yang dapat diperoleh, diasah, dan ditingkatkan adalah berbicara di depan umum. Instruksi, latihan, dan umpan balik juga dapat membantu meningkatkan kemampuan menulis mereka. Individu akan meningkatkan kehebatannya dalam kompetensi memperhatikan komunikasi dengan meningkatkan keterampilan menulis dan berbicara di depan umum. Kompetensi individu serta budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh perolehan keterampilan khusus kompetensi.

## 3. Pengalaman

Pengalaman mengatur individu, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya merupakan prasyarat untuk banyak kompetensi. Tidak mungkin bahwa individu yang tidak pernah terpapar organisasi besar dan rumit akan memperoleh kecerdasan organisasi yang diperlukan untuk memahami kekuatan lingkungan dan dinamika pengaruh.

#### 4. Karakteristik personal

Dalam karakter, ada banyak elemen, beberapa di antaranya menantang untuk diubah. Namun, kepribadian tidak dapat diubah secara inheren. Padahal, kepribadian seseorang bisa berkembang seiring berjalannya waktu. Kekuatan dan lingkungan memengaruhi respons dan interaksi orang. Di antara kompetensi lainnya, kepribadian seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, bekerja dalam tim, mempengaruhi orang lain, dan membangun hubungan.

#### 5. Motivasi

Aspek variabel kompetensi adalah motivasi. Motivasi bawahan dapat dipengaruhi secara positif dengan mendorong dan menghargai pekerjaan mereka, serta dengan menerima perhatian individu dari atasan. Jika seorang manajer mampu memotivasi karyawan secara pribadi dan menyelaraskan motivasi itu dengan kebutuhan bisnis, dia biasanya akan memperoleh penguasaan yang lebih besar atas sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja. Kompetensi meningkatkan inisiatif, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dan orientasi hasil. Kinerja dan kontribusi bawahan terhadap organisasi akan meningkat sebagai akibat dari meningkatnya kompetensi.

#### 6. Isu-isu emosional

Penguasaan kompetensi dapat terhalang oleh hambatan emosional. Motivasi dan inisiatif dapat dihalangi oleh sejumlah faktor, termasuk

kekhawatiran membuat kesalahan, dipermalukan, tidak disukai, atau menyesuaikan diri. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan manajer dan menyelesaikan konflik dapat dihalangi oleh rasa otoritas. Mengalahkan pertemuan yang tidak diinginkan akan semakin mengembangkan dominasi sejumlah besar.

#### 7. Kapasitas intelektual

Berpikir kontekstual dan analitis diperlukan untuk kompetensi. Kompetensi dan kecakapan dapat ditingkatkan oleh faktor pengalaman.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

**c. Indikator Kompetensi**

Cara mengukur kompetensi karyawan adalah dengan indikator yang merupakan tolak ukur perusahaan dalam menilai kompetensi karyawannya. Dibawah ini merupakan indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nuriana (2008, hal. 28) adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Dalam hal kesadaran kognitif misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana memberikan bantuan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Keterampilan

Kapasitas untuk melakukan tugas-tugas mental atau fisik tertentu. Berpikir analitis dan konseptual adalah contoh keterampilan kognitif yang dikenal sebagai kompetensi mental.

3. Sikap kerja

Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

### **3. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Untuk membangkitkan kembali semangat kerja mereka, program pengembangan karyawan diprioritaskan bagi pekerja jangka panjang. Selain itu, pengembangan karyawan diberikan untuk membantu mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya. Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, pengembangan karyawan juga dilakukan.

Menurut Kasmir (2016, hal. 140) “pengembangan karir adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan”. Marwansyah (2012, hal. 224), Mengemukakan bahwa “sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik”. Kemudian Kaswan (2013, hal. 2) menyatakan bahwa Pengembangan karir merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Sedangkan Handoko (2008, hal. 123) mengemukakan pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2014, hal. 215), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang memuaskan.

Kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan merupakan titik awal untuk pengembangan karir. Sulit bagi seorang karyawan untuk direkomendasikan oleh atasan untuk promosi ke posisi yang lebih tinggi di masa depan jika prestasi kerjanya tidak memuaskan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Pihak-pihak yang berwenang memutuskan naik tidaknya seorang pegawai, seperti atasan langsung dan kepala bagian personalia, serta yang mengetahui kemampuan dan kinerja pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan terhadap asosiasi merupakan komitmen seorang pekerja yang perlu tetap bekerja dalam asosiasi tempatnya bekerja cukup lama.

4. Pembimbing dan sponsor.

Karyawan yang ingin memajukan karir mereka menerima bimbingan dan saran dari supervisor. Sedangkan sponsor adalah anggota perusahaan yang mampu memberikan kesempatan peningkatan karir kepada karyawan.

5. Dukungan para bawahan.

Keberhasilan tugas manajer merupakan dukungan yang diberikan bawahan, atau dukungan bawahan.

#### 6. Kesempatan untuk bertumbuh.

Karyawan yang diberi kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan keterampilan mereka melalui kursus, pelatihan, dan pendidikan berkelanjutan.

#### 7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Keputusan seorang karyawan untuk berhenti dan pindah ke perusahaan lain yang menawarkan lebih banyak peluang untuk kemajuan karir dikenal sebagai "berhenti atas permintaannya dan atas kemauannya sendiri".

### **c. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2008, hal. 131), ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

#### 1. Prestasi Kerja

Semua kegiatan pengembangan karir lainnya didasarkan pada prestasi kerja, dan prestasi kerja yang baik merupakan faktor yang paling penting dalam kemajuan karir. Prestasi kerja dilihat dari karakteristik pribadi pegawai serta perspsi dan terhadap perannya dalam pekerjaan atau bentuk pencapaian tersendiri dalam mengerjakan dan meningkatkan program kerja yang dijalankan.

#### 2. Exposure

Diperhatikan oleh mereka yang memilih promosi, transfer, dan peluang lainnya adalah keterpaparan.

### 3. Kesetiaan Organisasional

Komitmen jangka panjang pada perusahaan yang sama akan mengurangi tingkat perputaran pekerjaan di banyak organisasi, dimana peningkatan karir bergantung pada loyalitas organisasi.

### 4. Mentor dan Sponsor

Sponsor adalah orang-orang dalam organisasi yang dapat menciptakan peluang karir bagi orang lain. Jika mentor dapat mencalonkan karyawan untuk kegiatan pengembangan karir, mereka menjadi sponsor. Mentor memberikan bimbingan karir informal.

### 5. Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berusaha untuk meningkatkan keterampilan mereka menunjukkan bahwa mereka telah memanfaatkan peluang pertumbuhan.

## 4. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah perbandingan antara masukan yang diberikan dengan keluaran (output). Kinerja juga dipengaruhi oleh pencapaian target yang efektif dan pengelolaan input yang efisien (Atmoseoprpto dalam Agustini, 2011, hlm. 88). Menurut Digger dalam Sutrisno (2011, hal. 170) eksekusi adalah cara seseorang seharusnya bekerja dan bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Selain itu, menurut Kasmir (2016, hal. 182), kinerja seseorang adalah hasil kerja dan perilaku kerjanya selama periode waktu tertentu, biasanya satu tahun.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut beberapa pengertian di atas, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi secara legal, moral, dan etika.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010, hal. 34) adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2011, hal. 176-177) yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Efektivitas dan efisiensi digunakan untuk menentukan apakah suatu kinerja memuaskan atau di bawah standar.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Setiap karyawan dalam organisasi yang baik mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi ketika wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan benar dan tugas-tugas yang sulit belum dilimpahkan.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah ilmu otak seseorang atau kelompok yang pada umumnya perlu menjaga atau memenuhi setiap pedoman yang tidak sepenuhnya ditetapkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang terkait dengan kecerdasan dan kreativitas dalam bentuk perencanaan terhadap sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**c. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan adalah suatu kondisi yang dapat bervariasi dari orang ke orang dan diukur dari ketelitian, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan pekerjaan seseorang serta seberapa baik memenuhi atau melebihi harapan perusahaan atau instansi.

### 2. Kuantitas Kerja

Penilaian terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan atau instansi digunakan untuk menentukan apakah pegawai tersebut memiliki jumlah pekerjaan yang cukup atau tidak.

### 3. Keandalan

Keandalan karyawan adalah ukuran seberapa baik kinerjanya sehingga perusahaan atau lembaga dapat mencapai tujuannya. Seorang karyawan dikatakan dapat dipercaya jika ia dapat bekerja di bawah arahan, berinisiatif, rajin, dan selalu berperilaku hati-hati dalam bekerja.

### 4. Sikap

Sikap seorang karyawan terhadap perusahaan atau instansi, serta sikap mereka terhadap karyawan lain, pekerjaan, dan kerja sama, membentuk sikap ini.

## B. Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian didasarkan pada penelitian sebelumnya. Tujuannya adalah untuk membandingkan dan mendeskripsikan temuan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini untuk mendukung penelitian selanjutnya yang serupa. Kajian yang digunakan adalah mengenai jaminan kerja, koordinasi yang mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Berikutnya adalah tabel eksplorasi masa lalu terkait dengan judul ujian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Distyawaty 2017	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektotat Daerah provinsi Sulawesi Tengah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja Aparatur pengawas inspektorat daerah Prov. Sulawesi Tengah.</li> <li>2. Terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur pengawas inspektorat daerah Prov. Sulawesi Tengah.</li> <li>3. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur pengawas inspektorat daerah Prov. Sulawesi</li> </ol>

---

			Tengah.
2	Yohana Padendenan 2017	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi.</li> <li>2. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi.</li> <li>3. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi.</li> </ol>
3	Esra Randa, Muhlis R., & Herminawaty Abubakar 2019	Influence Competency, Education and Training Through Develoment Carier at the Didtrik Navigasi Kelas I Makassar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir.</li> <li>2. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.</li> <li>3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan</li> </ol>

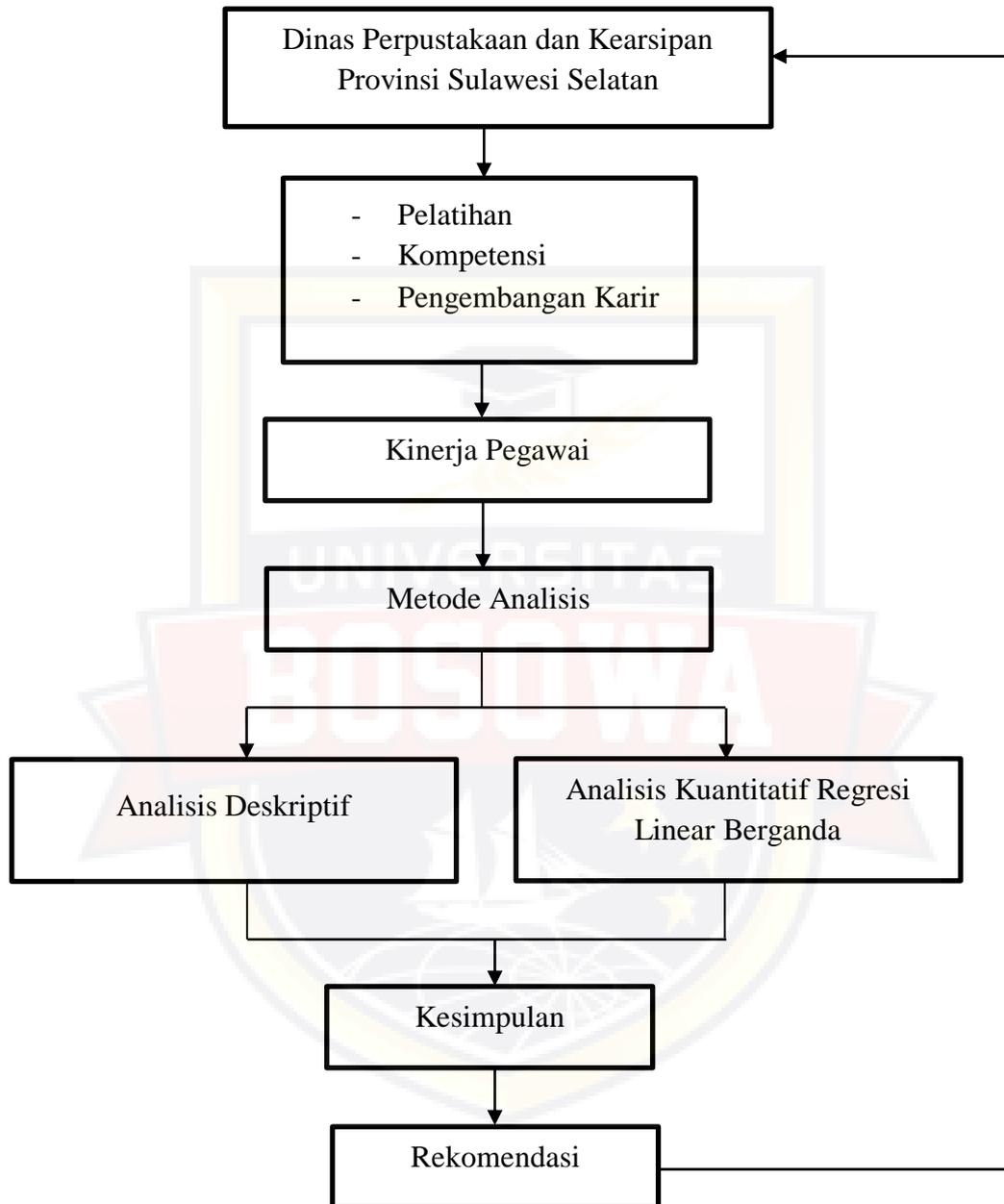
---

- 
- karir.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
  5. Pendidikan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
  6. Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
  7. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
  8. Kompetensi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
- 

### **C. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir merupakan gagasan tentang bagaimana hipotesis terhubung dengan berbagai elemen yang telah diakui sebagai masalah yang signifikan. Berikut kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



#### D. Hipotesis

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Investasi sistematis dalam suatu fenomena atau keadaan melalui pengumpulan data yang dapat diukur dengan menggunakan metode statistik, matematika, atau komputasi dikenal sebagai penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif jenis ini bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan berbagai model, teori, dan hipotesis yang sistematis mengenai fenomena alam terkini. Penelitian kuantitatif pada hakekatnya adalah prosedur pengukuran.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Guna memperoleh data dan informasi yang valid dan akurat, maka penulis memilih lokasi sekaligus sebagai objek penelitian adalah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2011 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Salah satu sumber yang penulis gunakan untuk menentukan populasi adalah pendapat di atas. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2012 : 81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus **Slovin (Siregar, 2013)**.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = kesalahan dalam pengambilan sampel, misalnya (10%)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,01)^2}$$

$$n = \frac{60}{1,6}$$

$$n = 37$$

dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode pengambilan sampel dengan rumus Slovin yang didasarkan atas tingkat kesalahan sebesar 1 %, maka diperoleh sampel dengan jumlah 37 responden.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono, (2013), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dalam mengukur empat variabel penelitian yaitu pelatihan, kompetensi, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dan skala likert.

#### **E. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### **1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)**

Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel

terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y)

## 2. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan (X1)
2. Kompetensi (X2)
3. Pengembangan Karir (X3)

## F. Jenis dan Sumber Data

### a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif , yaitu data yang berbentuk angka yang dapat dihitung (Sugiono,2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiono 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

## **b. Sumber Data**

Menurut Sugiyono ( 2010:33 ) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui observasi perusahaan secara langsung, seperti melalui wawancara, kuesioner, atau observasi.
2. Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, seperti dari dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan dan gambaran struktur organisasi, seperti buku, jurnal, dan literatur.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner/ daftar pertanyaan kepada sejumlah responden yang ada pada objek penelitian.

**Tabel 3.2 Bobot Nilai Angket**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **H. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data sebagai berikut :

### **1. Metode deskriptif**

Dengan merumuskan dan menginterpretasikan data yang ada untuk memberikan gambaran yang jelas, metode deskriptif adalah metode pengumpulan, penciutan, dan analisis data untuk mengidentifikasi gambaran umum perusahaan yang diteliti. Metode deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan apa yang seharusnya terjadi pada saat penelitian dilakukan untuk menggambarkan masalah yang sedang berlangsung atau yang masih berlangsung.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami

penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas Gozali, (2018). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (sugiyono,2013:40).

Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut sugiyono (2012:24) dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Pelatihan)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Kompetensi)

X<sub>3</sub> = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

$\alpha$  = Konstanta

b<sub>1, 2, 3</sub> = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

#### **4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji T (Uji parsial)**

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai t hitung  $\geq t$  tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

##### **b. Uji F (Uji serempak)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Apabila nilai F hitung  $\geq$  dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 24.

##### **c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali, (2016:87).

### **I. Defenisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Untuk menjelaskan penelitian ini maka didefinisikan secara operasional yaitu:

1. Pengaruh adalah tanggapan yang dihasilkan dari suatu perlakuan dan dapat berupa tindakan atau situasi sebagai akibat dari dorongan untuk mengubah atau mengubah suatu situasi.
2. Pelatihan adalah proses terencana yang menggunakan pengalaman untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru.
3. Kompetensi merupakan kapasitas yang diharapkan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bergantung pada informasi, kemampuan, dan perspektif kerja.
4. Pengembangan karir merupakan kegiatan untuk kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karir mereka di tempat kerja.
5. Kinerja pegawai merupakan dibuat oleh seorang individu dalam kualitas dan jumlah sesuai pedoman yang ditetapkan sebelumnya mengingat kewajiban yang diberikan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Instansi**

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan, adalah salah satu lembaga pemerintah yang merupakan penggabungan dua lembaga, yaitu Perpustakaan Wilayah Sulawesi Selatan dan Arsip Nasional Wilayah Sulawesi Selatan. Kedua lembaga tersebut dulunya adalah lembaga pemerintah Non-Departemen yang dibawah langsung Lembaga Sekretariat Negara.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai tugas Membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kearsipan dan perpustakaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah

##### **2. Sejarah Instansi**

Pada awal berdirinya Perpustakaan dan Arsip Wilayah Sulawesi Selatan keduanya dulu berkantor di Benteng Fort Rotterdam (Benteng Ujungpandang). Beberapa tahun kemudian gedung baru yang representatif dibangun untuk Arsip Nasional Wilayah di kawasan Tamalanrea dan diresmikan oleh Menteri Sekretaris Negara, Soedarmono waktu itu pada tahun 1986, tepatnya di Jalan Perintis

Kemerdekaan KM. 12, Makassar, sedangkan Perpustakaan Wilayah di Jalan Sultan Alauddin Km. 7 Tala'salampang memiliki gedung berlantai dua berukuran 2.204 m<sup>2</sup> atau seluas 3000 m<sup>2</sup>.

Arsip Nasional Wilayah dan Perpustakaan Wilayah digabung menjadi satu lembaga bernama Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah (BAPD) Sulawesi Selatan pada tahun 2001, menyusul berlakunya Otonomi Daerah pada tahun 2000. Tahun 2008, nomenklatur lembaga berubah lagi menjadi Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Tahun 2016, kembali terjadi perubahan struktur organisasi lembaga dan kali ini nama organisasi menjadi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Dispus-Arsip) Provinsi Sulawesi Selatan. Nama organisasi ini berlaku sampai sekarang (2022) meskipun struktur organisasi terjadi perubahan.

Dalam perkembangannya kemudian, terdapat penambahan gedung untuk layanan perpustakaan yaitu Perpustakaan Abdurrasyid Daeng Lurang yang berlokasi di Jalan Kenanga No. 7A, Sungguminasa, Kabupaten Gowa yang dulunya dibawah pengelolaan Yayasan Karaeng Pattingalloang, kemudian oleh Yayasan dialihkan pengelolaannya ke Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2015 serta Layanan Perpustakaan Ibu dan Anak yang berlokasi di Jalan Lanto Daeng Pasewang, No. 1 Makassar yang merupakan jenis layanan perpustakaan terbaru dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Layanan ini diresmikan pada bulan Desember 2020 oleh Gubernur Sulawesi Selatan waktu itu Prof. Nurdin Abdullah. Sejak berdirinya pada tahun 1950, Perpustakaan Wilayah Sulawesi Selatan telah dipimpin oleh 8

orang pimpinan, sementara Arsip Nasional Wilayah Sulawesi Selatan telah dipimpin oleh 2 orang pimpinan sebelum Otonomi Daerah. Berikut daftar nama-nama pimpinan kedua lembaga tersebut sebelum pelaksanaan Otonomi Daerah:

a. Perpustakaan Wilayah Sulawesi Selatan:

1. Y. E. Tatengkeng (1950-1956)
2. P. A. Tiendas (1956-1962)
3. Muhammad Syafei (1962-1965)
4. Mustari Sari (1965-1966)
5. Ny. N.M. Rumagit L. (1966-1983)
6. Drs. H. Idris Kamah (1983-1995)
7. Drs. H. Athalillah B. (1995-1998)
8. M. Legiyo, S.H. (1998-2001)

b. Arsip Nasional Wilayah Sulawesi Selatan:

1. Drs. Muhammad Nur Baso (1971-1995)
2. Dr. Mukhlis Paeni (1995-1999)

Sedangkan sejak pelaksanaan Otonomi Daerah, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan telah dipimpin oleh 6 orang pimpinan yaitu:

1. Drs. H. Zainal Abidin. M.Si. (2001-2008)
2. Drs. Ama Saing (2008-2014)
3. Drs. H. Agus Sumantri (2014)
4. Drs. Taufiqurrahman, M.M. (2014-2016)
5. Drs. H. Abdul Rahman, M.M (2016-2018)
6. Moh. Hasan, S.H., M.H. (2018-sekarang)

### 3. Visi dan Misi Instansi

**VISI** : “Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif dan Berkarakter”

**MISI :**

1. Pemerintahan yang berorientasi melayani, inovatif, dan berkarakter.
2. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
3. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.
4. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
5. Peningkatan produktivitas dan daya saing produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan

**4. Susunan Organisasi, Fungsi dan Tugas**

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 88 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provisnsi Sulawesi Selatan. Adapun Susunan organisasi, yaitu sebagai berikut.

**a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah bidang perpustakaan dan kearsipan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Adapun tugas yang dijalankan yakni:

1. Perumusan kebijakan urusan Pemerintah Bidang Perpustakaan dan Kearsipan.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintah Bidang Perpustakaan dan Kearsipan.

3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan Pemerintah Bidang Perpustakaan dan Kearsipan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.
6. Melaksanakan tugas penunjang penyelenggaraan pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dan Bidang Perpustakaan dan Kearsipan.

b. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional adalah jabatan yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang – undang. Pengangkatan jabatan fungsional pada dinas dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan dan formasi serta sesuaikan ketentuan perundangan - undangan. Jabatan fungsional juga diartikan sebagai jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat di perlukan dalam pelaksanaan tugas pokok organisasi.

c. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh Sekertaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis administrasi penyusunan program, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan dinas. Adapun tugas yang dijalankan yakni:

- a. Pengordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas.
- b. Pengordinasian penyusunan program dan laporan
- c. Pengordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum.

- d. Pengordinasian pengelolaan administrasi keuangan, dan pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Sekretariat terdiri atas beberapa bagian yakni :

1. Sekretaris Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekertaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelolah administrasi kepegawaian dan hukum, pengkoordinasian penyusunan bahan-bahan kebijakan dari Bidang, pelaksanaan pengurusan perjalanan dinas, kendaraan dinas, keamanan kantor, pelaksanaan penyusunan rencana anggaran dinas, penyusunan rancangan produk hukum dinas.

2. Sekretaris Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekertaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan pengolahan administrasi kepegawaian dan hukum.

3. Sekretaris Sub Bagian Program

Sub Bagian Program dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas membantu Sekertaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan infomasi serta menyusun laporan.

4. Sekretaris Bidang Perpustakaan

Bidang Perpustakaan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas

membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis perpustakaan.

d. Seksi Deposit

Seksi Deposit dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang perpustakaan, pengembangan dan pengolahan bahan perpustakaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dan deposit, pelaksanaan pengembangan koleksi bahan pustaka dan pendistribusian bahan pustaka, pelaksanaan *stock opname* secara periodik dan penataan denah ruang layanan, penyusunan rencana dan program kerja seksi mengacu pada rencana Bidang.

e. Seksi Pengembangan dan Pengelolaan Bahan Perpustakaan

Seksi Pengembangan dan Pengolahan Bahan Perpustakaan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perpustakaan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan dan Pengolahan Bahan Perpustakaan dalam melaksanakan kebijakan teknis pengembangan bahan perpustakaan.

f. Seksi Pembinaan Perpustakaan

Seksi Pembinaan Perpustakaan dipimpin oleh Kepala seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perpustakaan dalam mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pembina perpustakaan, melaksanakan pembinaan dan pengembangan perpustakaan, melaksanakan

sosialisasi dan evaluasi pengembangan perpustakaan, mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.

g. Bidang Kearsipan

Bidang Kearsipan dipimpin oleh kepala bidang yang mempunyai tugas yakni:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang kearsipan;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang kearsipan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kearsipan;
4. Pelaksanaan administrasi bidang kearsipan; dan
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Bidang kearsipan terdiri dari:

1. Seksi Pembinaan Kearsipan

Seksi Pembinaan Kearsipan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kearsipan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pembinaan kearsipan.

2. Seksi Pengawasan Kearsipan

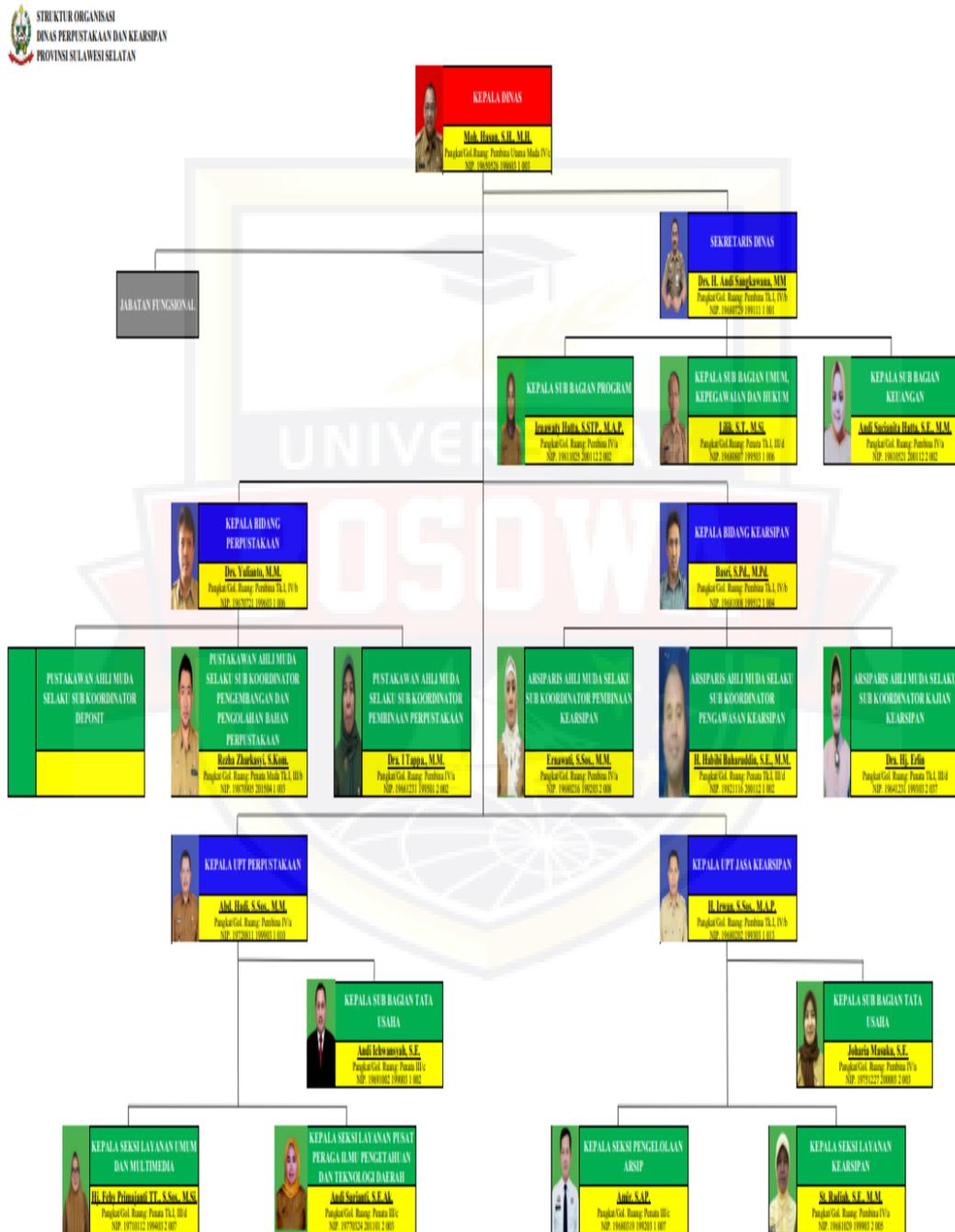
Seksi Pengawasan Kearsipan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kearsipan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pembinaan kearsipan.

3. Seksi Kajian Kearsipan

Seksi Kajian Kearsipan dipimpin oleh Kepala Seksi yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Kearsipan dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pembinaan kearsipan

### 5. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Stuktur Organisasi



Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian, 2023

## B. Deskripsi Data dan Variabel

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dengan responden penelitian yaitu pegawai yang ada pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 40 orang.

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang akan menjadi sampel pada penelitian ini.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	16	40 %
2	Perempuan	24	60 %
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Dapat dilihat pada table 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden pria yaitu responden wanita berjumlah 24 responden (60%) sedangkan responden laki-laki berjumlah 16 responden (40%). Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan lebih dominan perempuan.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

NO	Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
1	20-25 tahun	2	5 %
2	26-30 tahun	6	15 %
3	31-35 tahun	8	20 %
4	>36 tahun	24	60 %
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Pada table 4.2 terdapat karakteristik responden berdasarkan umur. Pada tabel tersebut responden dengan umur yang terbanyak adalah antara >36 tahun yang berjumlah 24 responden (60%). Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar umur pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan berusia antara >36 tahun.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMU	4	10 %
2	D3	6	15 %
3	S1	20	50 %
4	S2	8	20 %
5	Lainnya	2	5 %
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer, 2023

Pada table 4.3 terdapat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai adalah S1 dengan jumlah 20 responden (50%).

## d. Hasil Tabulasi Data

**Tabel 4.4 Hasil Tabulasi Data**

<b>No.</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Y</b>
<b>1</b>	19	17	22	19,34	20
<b>2</b>	21	18	21	20	17
<b>3</b>	20	20	20	20	17
<b>4</b>	19	20	21	20	17
<b>5</b>	21	20	25	22	20
<b>6</b>	20	20	20	20	20
<b>7</b>	20	24	23	22,34	23
<b>8</b>	19	20	20	19,34	23
<b>9</b>	21	23	23	22,34	22
<b>10</b>	20	20	20	20	20
<b>11</b>	21	23	22	22	22
<b>12</b>	20	20	23	21	20
<b>13</b>	19	24	24	22,34	24
<b>14</b>	22	21	22	21,67	23
<b>15</b>	24	25	25	24,67	25
<b>16</b>	25	25	25	25	25
<b>17</b>	19	20	24	21	23
<b>18</b>	25	22	22	23	22
<b>19</b>	23	23	21	22,34	21
<b>20</b>	20	18	21	19,67	25
<b>21</b>	20	20	16	18,67	19
<b>22</b>	24	23	24	23,67	25
<b>23</b>	20	24	22	22	23
<b>24</b>	17	16	23	18,67	22
<b>25</b>	20	23	24	22,34	21
<b>26</b>	23	23	24	23,34	24
<b>27</b>	20	10	13	14,34	10
<b>28</b>	14	10	6	6,67	5
<b>29</b>	13	18	20	17	22
<b>30</b>	23	21	24	22,67	24
<b>31</b>	20	20	22	20,67	23
<b>32</b>	22	25	20	22,34	25
<b>33</b>	20	20	22	20,67	20
<b>34</b>	20	20	20	20	20

<b>35</b>	20	20	20	20	20
<b>36</b>	20	20	20	20	20
<b>37</b>	21	22	22	21,67	23
<b>38</b>	22	23	20	21,67	24
<b>39</b>	21	21	25	22,34	23
<b>40</b>	20	21	19	20	20

## 2. Hasil Pengujian

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data yaitu uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,84276650
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,105
	<i>Positive</i>	,105
	<i>Negative</i>	-,079
<i>Test Statistic</i>		,105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.200 sehingga dapat disimpulkan mengikuti distribusi normal dengan nilai *asymptonic significance* yang lebih dari 0,05 atau 5%.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu, seperti dalam penelitian ini yang memiliki 3 variabel bebas yakni variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolineritas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>1</i>		
	<i>(Constant)</i>	
	Pelatihan	,609
	Kompetensi	,400
	Pengembangan	,483
	Karir	
		1,643
		2,497
		2,071

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukkan bahwa apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan pengembangan karir (X3) mempunyai VIF dibawah 10

sehingga dapat disimpulkan tidak ada terjadinya multikolinieritas diantara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,109E-16	2,747		,000	1,000
Pelatihan	,000	,167	,000	,000	1,000
Kompetensi	,000	,148	,000	,000	1,000
Pengembangan Karir	,000	,128	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7, diketahui dengan nilai signifikan (*Sig*) untuk variabel pelatihan (*X1*) adalah 1,000 , sementara untuk variabel kompetensi (*X2*) adalah 1,000 dan untuk variabel pengembangan karir (*X3*) adalah 1,000. Karena nilai signifikan pada ketiga variabel diatas lebih dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

### B. Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara

variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu pelatihan, kompetensi, pengembangan karir dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,778	2,747		-,283	,779
Pelatihan	-,101	,167	-,061	-,605	,549
Kompetensi	,560	,148	,472	3,791	,001
Pengembangan Karir	,582	,128	,518	4,562	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olah 2023

Dari tabel diatas diktehui nilai-nilai.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,778 + (-0,101)X_1 + 0,560X_2 + 0,582X_3$$

Dari hasil persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar -0,778 dimana apabila semua variabel independen yang merupakan pelatihan, kompetensi dan pengembangan karir diasumsikan bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai adalah -0,778.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar -0,101 yang artinya apabila nilai variabel pelatihan meningkat, maka kinerja meningkat sebesar -0,101 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,560 yang artinya apabila nilai variabel kompetensi meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,560 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,582 yang artinya apabila nilai variabel pengembangan karir meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,582 dengan asumsi variabel lain tetap.

### C. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikan (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara signifikan independen yaitu pelatihan (X1), kompetensi (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikan (Uji t)**

<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1 (Constant)</i>	-,778	2,747		-,283	,779
Pelatihan	-,101	,167	-,061	-,605	,549
Kompetensi	,560	,148	,472	3,791	,001
Pengembangan Karir	,582	,128	,518	4,562	,000

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber : Data Olah, 2023

Hasil dari tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan dengan nilai t hitung sebesar -0,605 dan nilai t tabel sebesar 2,028) dengan nilai signifikansi sebesar

0,549. Nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menolak  $H_1$  bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompetensi dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,791 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima  $H_2$  bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**c. Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ )**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pengembangan karir dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,562 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima  $H_3$  bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji  $f$ )**

Uji statistik  $F$  dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Signifikan Simulatn (Uji f)**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regression</i>	<i>459,464</i>	<i>3</i>	<i>153,155</i>	<i>41,632</i>	<i>,000<sup>b</sup></i>
	<i>Residual</i>	<i>132,436</i>	<i>36</i>	<i>3,679</i>		
	<i>Total</i>	<i>591,900</i>	<i>39</i>			

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

*b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Peelatihan, Kompetensi*

Sumber : Data Olah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai sebesar  $41,632 > 3,252$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>1</i>	<i>,881<sup>a</sup></i>	<i>,776</i>	<i>,758</i>	<i>1,918</i>

*a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Peelatihan, Kompetensi*

Sumber : Data Olah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat hasil nilai dari *R Square* sebesar 0,776 yang berarti 77,6%. Hal ini menyatakan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir sebesar 77,6% mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya ada 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### **C. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pelatihan dengan nilai t hitung sebesar -0,605 dan nilai t tabel sebesar 2,028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,549. Nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menolak  $H_1$  bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai akan meningkat sebagai akibat dari bertambahnya pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh melalui keikutsertaan dalam program-program pelatihan yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Kinerja karyawan akan tinggi sebagai hasil dari pelatihan tersebut, mendukung keberhasilan perusahaan. Dengan program persiapan yang memuaskan, para pekerja akan lebih memahami dan mendominasi dalam menyelesaikan panggilannya. sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi usaha dan keuntungan bagi karyawan itu sendiri. Kasmir (2016, hal. 126) mengatakan : Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan

menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Oleh karena itu, persiapan sangat penting dalam latihan untuk mengerjakan eksekusi saat ini dan di masa depan. Hipotesis penelitian bahwa pelatihan memengaruhi kinerja mendukung hal ini. Karena kinerja karyawan berkorelasi dengan pelatihan, adalah mungkin untuk menentukan apakah pelatihan akan menghasilkan pengembalian yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia—suatu komponen penting dari strategi jangka panjang organisasi. Instruktur, peserta, materi (materi), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang mendukung juga merupakan bagian dari faktor pelatihan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. mencakup tiga aspek penting, yaitu: kualitas instruktur, metode pengajaran, dan pengalaman belajar.

## **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel kompetensi dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,791 dan nilai  $t$  tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima  $H_2$  bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah dasar seseorang yang digerakkan oleh individu atau perwakilan yang dapat memisahkan dirinya dari orang lain. Dimana kemampuan yang dimiliki antara satu individu dengan individu lainnya bukanlah sesuatu yang

sangat mirip. Kemampuan menunjukkan kemampuan atau informasi yang digambarkan dengan keterampilan yang mengesankan dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling signifikan, sebagai dominasi bidang itu. Wibowo (2016, hal. 271) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah kombinasi dari karakter seseorang, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas untuk pengetahuan konseptual. Ini juga merupakan kemauan dan kemampuan individu yang relatif stabil untuk menghadapi situasi dan tempat kerja.

Pentingnya keterampilan mengandung karakter yang mendalam dan intrinsik dalam diri seseorang dengan perilaku yang tidak mengejutkan dalam berbagai kondisi dan usaha kerja. Ekspektasi siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak berkinerja baik dapat diperkirakan dari ukuran atau pedoman yang digunakan. Investigasi tingkat kemampuan diharapkan untuk menentukan kelayakan tingkat eksekusi normal. Hal ini sesuai dengan spekulasi review ini, bahwa ability berdampak pada eksekusi.

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel pengembangan karir dengan nilai t hitung sebesar 4,562 dan nilai t tabel sebesar 2,028 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel pengembangan karir terhadap

kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menerima H<sub>3</sub> bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya program peningkatan profesi, hal ini akan semakin mengembangkan pelaksanaan bagi para pekerja untuk menyelesaikan jalur kejuruan berikutnya secara terkoordinasi. Pengembangan karir seseorang adalah serangkaian pekerjaan yang mereka pegang sepanjang kehidupan kerja mereka saat mereka maju melalui tingkat pendidikan dan pelatihan perusahaan. Kemajuan vokasi sebagai SDM gerakan pengurus pada dasarnya bertujuan untuk dapat meningkatkan dan memperluas kelangsungan pelaksanaan pekerjaan oleh wakil-wakil sehingga mereka semakin siap untuk membuat komitmen terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Martoyo, 2010), bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri.

Oleh karena itu jelas program peningkatan profesi pekerja dalam asosiasi sangat penting untuk menggerakkan asosiasi yang bersangkutan, terutama ketika informasi dan inovasi berkembang pesat. Hal ini berlaku untuk spekulasi penelitian ini bahwa perbaikan profesi mempengaruhi eksekusi. Peningkatan profesi berdampak pada eksekusi pekerja. Faktor kemajuan profesi ini harus dipikirkan dan digarap oleh organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja di kemudian hari.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Perusahaan/instansi perlu memperhatikan pada saat kegiatan pelatihan akan dilaksanakan dengan memilih pelatih yang menguasai bidangnya dan perusahaan perlu memperhatikan pegawai yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, apakah kegiatan pelatihan tersebut menambah pengetahuan dan

kemampuan pegawai tersebut apa tidak. Agar dapat dilakukan koreksi apabila terjadi hal-hal yang tidak di inginkan oleh perusahaan/instansi itu sendiri.

2. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka diharapkan agar instansi mampu meningkatkan kompetensi pegawai dalam organisasi/perusahaan. Perusahaan/instansi perlu memberikan bantuan belajar dan bagaimana melaksanakan pembelajaran dengan efektif agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas dengan keterampilan kognitif serta evaluasi yang positif atau negatif yang dimiliki.
3. Sebaiknya perusahaan/instansi tetap mempertahankan pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di perusahaan tersebut. Perusahaan/instansi diharapkan meningkatkan prestasi kerja pegawai serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja serta menambah jumlah sampel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Herminawaty dkk. 2022. Quailtric Effect of TQM, Market Competitiveness, Organizational Innovation and Firm Performance. Vol 6, No.1.2, International Journal of Artificial Intelegence Research.
- Ahadi Arifin, Hendra Raza, Jumadil Saputra, Anwar Puten. 2020. The influence of recruitment and career Development towards Employee Performance : A mediating role of competence. Vol.12, No.1, Halaman 1040-1055, jurnal Talen Development & Excellence.
- Anastasia Bintari, Budiono. 2018.” Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerjakaryawan pada PT Purnama Indonesiasodoarjo .Volume 6, Nomor 6, Halaman 620-629, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Asriansyah S . Mawang. 2018 Effect of work culture, competence and career development on performance of administrative employees in palangka raya university. Vol.5, Nomor 1, Halaman 154-166, Indonesian Journal of Educational Review.
- Bintari, Anastasia Lisa dan Budiono. 2018. “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Pada PT Purnama Indonesia., volume 6 Nomor 4, Halaman 620-629, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Distyawaty. 2017. “*Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja*” Aparatur Pengawasan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis , Volume 5, Nomor. 4, Halaman 56-68, Jurnal katalogis.
- Hasanah, U. N. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi. Universitas Negeri Islam Raden Intan Lampung. Lampung.
- Kristiani, V. A. 2022. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikomas Gemilang DIV. Sukses Permata Indonusa*. Skripsi. Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Banten.
- Melya Oktavina, Asmie Poniwatie, Sutopo. 2018.“pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan penempatan jabatan terhadap kinerja pegawai”i pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya, Volume 4, Nomor 3, Halaman 375-384, Jurnal Manajemen Branchmarck
- Randa, E., Muhlis R., & Herminawaty A. (2019). *Influence Competency, Education and Training Against Performance Through Develoment Carier at the Distrik Navigasi Kelas I Makassar*. *Indonesian Journal of Business and Management*, 1(1), 45-52.

- Rande Dina.2016. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor. 2, Halaman 101-109, Jurnal Katalogis.
- Shaputra, Angga Ayu dan Hendriani, Susi. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” PT Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, volume VII, Nomor 1, Halaman 85-90, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis
- Siregar, E.H. 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- Sukendra, I Komang & I Kadek S. A. (2020). *Instrumen Penelitian*. Pontianak: Mahameru Press.
- Suryadani, Aprilia Shelvi. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Devisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya ( PERSERO ) Tbk. Surabaya,Volume 4, Nomor.3, Halaman 1-9, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Syahputra, M. D.2010. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Yohana Padendenan. 2017. “Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai” pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. Volume 5, Nomor 12, Halaman 127-137, Jurnal Katalogis.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### Surat Persetujuan Pengambilan Data

  
**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**  
Jl. Sultan Alauddin KM. 7 Tala'salapang Makassar 90221  
Jl. Perintis Kemerdekaan KM. 12 No.146, Makassar 90242  
Website: dispusarsip.sulselprov.go.id, email: [sulseldispusarsip@gmail.com](mailto:sulseldispusarsip@gmail.com)

Makassar, 15 Mei 2023

Nomor : 800/1735 /DISPUS ARSIP  
Lampiran : -  
Perihal : **Persetujuan Melakukan Pengambilan Data**

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Bosowa  
di - Tempat

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Nomor : A.0368/FEB/UNIBOS/II/2023 tanggal 24 Februari 2023 perihal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data atas nama :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Seber Mangampang	4519012039	Manajemen

Dengan ini kami sampaikan bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan dapat menyetujui permohonan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jam pelaksanaan praktek mengikuti hari dan jam kerja yang berlaku di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Menggunakan pakaian rapi, sopan dan tidak diperkenankan menggunakan jeans dan sandal jepit selama melaksanakan praktek.
3. Wajib memberitahukan ke pihak Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan baik lisan maupun tertulis apabila berhalangan atau tidak dapat melakukan penelitian pada hari yang telah disebutkan.
4. Tidak diperkenankan membawa pulang arsip atau dokumen Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan tanpa izin dari Pegawai / Petugas .

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab, terima kasih.

a.n. Kepala Dinas Perpustakaan dan  
Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan  
Sekretaris Dinas,  
  
**Drs. H. Andi Sangkawana, M.M.**  
Pangkat Pembina Tk.I  
NTP.-19680729 199111 1 001

## Lampiran 2

# KUESIONER PENELITIAN

## PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

### I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Pria
  - b. Wanita
3. Umur :
  - a. 20-25 Tahun
  - b. 26-30 Tahun
  - c. 31-35 Tahun
  - d. >36 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMU
  - b. D3
  - c. S1
  - d. S2
  - e. Lainnya

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai seperti responden. Hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- |                           |                  |
|---------------------------|------------------|
| SS = Sangat Setuju        | (diberi nilai 5) |
| S = Setuju                | (diberi nilai 4) |
| KS = Kurang Setuju        | (diberi nilai 3) |
| TS = Tidak Setuju         | (diberi nilai 2) |
| STS = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

**Pelatihan (X1)**

<b>NO.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Apakah pelatihan yang selama ini dilakukan, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan?					
2	Apakah metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan?					
3	Apakah kemampuan instruktur pelatihan dalam memberikan pelatihan sudah sesuai dengan harapan?					
4	Apakah sarana atau prinsip-prinsip pelatihan yang diterapkan sudah efektif?					
5	Apakah peserta yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi?					

**Kompetensi (X2)**

<b>NO.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Apakah pengetahuan kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan?					
2	Apakah pengalaman kerja dapat mencapai kompetensi pekerjaan?					
3	Apakah pengalaman kerja dapat meningkatkan kompetensi?					
4	Apakah keterampilan yang baik akan selalu menjadi faktor penting dalam usaha untuk meraih kesuksesan?					
5	Apakah karyawan akan merugikan jika meninggalkan keterampilan?					

### Pengembangan Karir (X3)

NO.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan?					
2	Apakah kesempatan untuk pengembangan karir terbuka bagi semua karyawan?					
3	Apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik?					
4	Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan ?					
5	Apakah peluang untuk kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan?					

### Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja?					
2	Apakah anda setuju dibutuhkan ketelitiandan kerapian dalam kinerja anda?					
3	Apakah anda bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan?					
4	Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan?					
5	Apakah anda bekerja dengan kemampuan komunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik?					

### Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		40
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,84276650
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,105
	<i>Positive</i>	,105
	<i>Negative</i>	-,079
<i>Test Statistic</i>		,105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

*a. Test distribution is Normal.*

*b. Calculated from data.*

*c. Lilliefors Significance Correction.*

*d. This is a lower bound of the true significance.*

#### b. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>1</i>		
	<i>(Constant)</i>	
	Pelatihan	,609 1,643
	Kompetensi	,400 2,497
	Pengembangan	,483 2,071
	Karir	

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

**c. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,109E-16	2,747		,000	1,000
Pelatihan	,000	,167	,000	,000	1,000
Kompetensi	,000	,148	,000	,000	1,000
Pengembangan Karir	,000	,128	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Lampiran 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**

**a. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-,778	2,747		-,283	,779
Pelatihan	-,101	,167	-,061	-,605	,549
Kompetensi	,560	,148	,472	3,791	,001
Pengembangan Karir	,582	,128	,518	4,562	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**b. Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459,464	3	153,155	41,632	,000 <sup>b</sup>
	Residual	132,436	36	3,679		
	Total	591,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi

**c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
<i>1</i>	<i>,881<sup>a</sup></i>	<i>,776</i>	<i>,758</i>	<i>1,918</i>

*a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kompetensi*

**d. Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
<i>1 (Constant)</i>	<i>-,778</i>	<i>2,747</i>			<i>-,283</i>	<i>,779</i>
<i>Pelatihan</i>	<i>-,101</i>	<i>,167</i>	<i>-,061</i>		<i>-,605</i>	<i>,549</i>
<i>Kompetensi</i>	<i>,560</i>	<i>,148</i>	<i>,472</i>		<i>3,791</i>	<i>,001</i>
<i>Pengembangan Karir</i>	<i>,582</i>	<i>,128</i>	<i>,518</i>		<i>4,562</i>	<i>,000</i>

*a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

**Lampiran 5. Data Hasil Penelitian Variabel**

**1. Data Hasil Penelitian Pelatihan (X1)**

<b>No.</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1</b>
<b>1</b>	4	4	3	4	4	19
<b>2</b>	4	4	4	4	5	21
<b>3</b>	4	4	5	3	4	20
<b>4</b>	4	4	4	3	4	19
<b>5</b>	4	5	4	4	4	21
<b>6</b>	4	4	4	4	4	20
<b>7</b>	4	4	4	4	4	20
<b>8</b>	4	4	4	3	4	19
<b>9</b>	4	4	5	4	4	21
<b>10</b>	4	4	4	4	4	20
<b>11</b>	4	4	4	5	4	21
<b>12</b>	4	4	4	4	4	20

13	4	4	2	4	5	19
14	4	4	5	4	5	22
15	5	5	5	5	4	24
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	3	4	19
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	5	5	5	23
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	3	4	4	20
22	5	4	5	5	5	24
23	4	4	4	4	4	20
24	3	3	3	4	4	17
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	5	4	5	23
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	3	2	14
29	3	3	3	2	2	13
30	5	5	4	4	5	23
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	5	5	22
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	5	4	4	21
38	4	5	4	4	5	22
39	4	4	4	5	4	21
40	4	4	4	4	4	20

## 2. Data Hasil Penelitian Kompetensi (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
1	4	4	3	3	3	17
2	3	4	4	4	3	18
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	3	20
5	5	4	4	4	3	20
6	4	4	4	4	4	20

<b>7</b>	5	5	5	5	4	24
<b>8</b>	4	4	4	4	4	20
<b>9</b>	5	4	5	5	4	23
<b>10</b>	4	4	4	4	4	20
<b>11</b>	5	5	4	4	5	23
<b>12</b>	4	4	4	4	4	20
<b>13</b>	5	5	5	4	5	24
<b>14</b>	4	4	5	4	4	21
<b>15</b>	5	5	5	5	5	25
<b>16</b>	5	5	5	5	5	25
<b>17</b>	5	4	4	4	3	20
<b>18</b>	5	5	5	3	4	22
<b>19</b>	5	5	5	4	4	23
<b>20</b>	4	4	4	4	2	18
<b>21</b>	5	4	5	5	1	20
<b>22</b>	5	5	5	5	3	23
<b>23</b>	5	5	5	5	4	24
<b>24</b>	4	3	3	4	2	16
<b>25</b>	5	5	5	5	3	23
<b>26</b>	5	4	5	4	5	23
<b>27</b>	2	2	2	2	2	10
<b>28</b>	2	2	2	2	2	10
<b>29</b>	4	4	3	4	3	18
<b>30</b>	5	5	5	5	1	21
<b>31</b>	5	4	4	4	3	20
<b>32</b>	5	5	5	5	5	25
<b>33</b>	4	4	4	4	4	20
<b>34</b>	4	4	4	4	4	20
<b>35</b>	4	4	4	4	4	20
<b>36</b>	4	4	4	4	4	20
<b>37</b>	5	5	5	4	3	22
<b>38</b>	5	5	5	5	3	23
<b>39</b>	5	4	4	4	4	21
<b>40</b>	4	5	5	4	3	21

### 3. Data Hasil Penelitian Pengembangan Karir (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
1	4	4	4	5	5	22
2	5	5	4	3	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	4	23
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	4	23
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	4	22
12	5	5	4	5	4	23
13	4	5	5	5	5	24
14	4	4	5	5	4	22
15	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	5	5	5	24
18	4	5	5	3	5	22
19	5	4	5	3	4	21
20	5	4	4	4	4	21
21	4	3	2	4	3	16
22	5	5	5	4	5	24
23	5	4	5	4	4	22
24	5	5	5	3	5	23
25	5	5	5	4	5	24
26	5	5	4	5	5	24
27	2	3	2	3	3	13
28	1	2	1	1	1	6
29	4	4	5	4	3	20
30	5	4	5	5	5	24
31	5	4	5	4	4	22
32	5	3	5	3	4	20
33	5	4	5	4	4	22
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20

<b>37</b>	4	4	5	5	4	22
<b>38</b>	4	4	4	4	4	20
<b>39</b>	5	5	5	5	5	25
<b>40</b>	4	3	4	4	4	19

#### 4. Data Hasil Penelitian Kinerja Pegawai (Y)

<b>No.</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y</b>
<b>1</b>	4	4	4	4	4	20
<b>2</b>	4	3	3	3	4	17
<b>3</b>	4	4	3	3	3	17
<b>4</b>	4	4	3	3	3	17
<b>5</b>	4	4	4	4	4	20
<b>6</b>	4	4	4	4	4	20
<b>7</b>	5	5	4	4	5	23
<b>8</b>	5	5	4	5	4	23
<b>9</b>	4	5	4	4	5	22
<b>10</b>	4	4	4	4	4	20
<b>11</b>	5	4	5	4	4	22
<b>12</b>	4	4	4	4	4	20
<b>13</b>	5	4	5	5	5	24
<b>14</b>	5	5	4	4	5	23
<b>15</b>	5	5	5	5	5	25
<b>16</b>	5	5	5	5	5	25
<b>17</b>	5	4	4	5	5	23
<b>18</b>	5	5	4	4	4	22
<b>19</b>	4	5	4	4	4	21
<b>20</b>	5	5	5	5	5	25
<b>21</b>	3	2	5	5	4	19
<b>22</b>	5	5	5	5	5	25
<b>23</b>	5	5	4	4	5	23
<b>24</b>	4	5	5	4	4	22
<b>25</b>	4	5	4	4	4	21
<b>26</b>	5	4	5	5	5	24
<b>27</b>	2	2	2	2	2	10
<b>28</b>	1	1	1	1	1	5
<b>29</b>	4	5	4	4	5	22
<b>30</b>	5	5	5	4	5	24
<b>31</b>	5	5	5	4	4	23

<b>32</b>	5	5	5	5	5	25
<b>33</b>	4	4	4	4	4	20
<b>34</b>	4	4	4	4	4	20
<b>35</b>	4	4	4	4	4	20
<b>36</b>	4	4	4	4	4	20
<b>37</b>	4	5	5	5	4	23
<b>38</b>	4	5	5	5	5	24
<b>39</b>	4	4	5	5	5	23
<b>40</b>	4	4	4	4	4	20

