

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bidang manajemen yang khusus disebut manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana manajemen manusia berinteraksi dan berperan dalam organisasi perusahaan. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan adalah komponen MSDM. Oleh karena itu, subjek penelitian MSDM ini hanyalah masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga jika ada masalah dengan sumber daya manusia, perusahaan akan gagal. Meskipun terdapat banyak sarana dan prasarana, tanpa sumber daya manusia, dunia usaha tidak dapat berjalan dengan baik (Harahap et al., 2023).

Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat penting bagi dunia kerja di era globalisasi saat ini. Setiap kelompok, organisasi, lembaga, atau perusahaan harus memiliki rumusan strategi kebutuhan kerja dunia untuk mencapai hasil yang optimal. Setiap tugas harus memahami konsep manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia.(Nainggolan et al., 2022)

Sumber daya yang dimiliki bukan hanya bahan baku, tetapi juga merupakan aset perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk

menjalankan program kerja atau proses kerja sesuai dengan standar dan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya dapat diklasifikasikan menjadi sumber daya manusia (sumber daya manusia), sumber daya non manusia (non sumber daya manusia), atau sumber daya material.(Nainggolan et al., 2022)

Perencanaan sumber daya manusia berfungsi sebagai tahap tata kelola selama menetapkan pergerakan sumber daya manusia perusahaan dari posisi awal hingga posisi yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia adalah tahap untuk meramal, mengembangkan, menerapkan, dan mengendalikan yang memastikan bahwa jumlah karyawan perusahaan sesuai, ditempatkan dengan tepat, tepat waktu, dan memberikan manfaat yang optimal bagi karyawannya. Dengan melakukan evaluasi ini, setiap pekerja akan mengalami perubahan di masa depan jika mereka melakukan pelanggaran dalam organisasi. Penanganan sumber daya manusia (SDM) adalah tahap manajemen yang menetapkan pergerakan sumber daya, yang dimulai dari posisi awal dan berakhir pada posisi yang dianggap stabil untuk kelangsungannya. (Manu et al., 2022)

Menurut (Manu et al., 2022) menyatakan bahwa Mengembangkan karier pasti bisa dijadikan daya tarik bagi masing-masing pegawai, mengingat makin baik suatu jabatan, tentu kesejahteraan yang pegawai dapatkan dari jabatan itu akan meningkat pula. Perihal penting dalam mengembangkan karier untuk pegawai, yakni peluang promosi yang disediakan oleh pimpinan ke setiap subunit atau bagian. Pendidikan pada

diri pegawai pun cukup dijadikan perhatian utama bagi pimpinan. Kerap kali pimpinan perusahaan memprioritaskan pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dibanding mereka yang berstatus pendidikan lebih rendah. Kendati pegawai itu ialah pegawai tetap dan telah bekerja bertahun-tahun, namun karena tingkat pendidikan yang ia miliki tidak sama seperti kriteria pengembangan karier, tentu pegawai itu tidak memiliki peluang untuk mengembangkan karier. Alangkah baik bila pimpinan tetap memberi karier ke pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah agar pegawai itu bisa meningkatkan karier mereka berdasar pada kompetensi yang dimilikinya.

Adapun fenomena-fenomena yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu pada pengembangan karir, Banyaknya keluhan dari pegawai mengenai minimnya perhatian atasan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di dalam organisasi. Peluang promosi yang terbatas, kemampuan dan pendidikan pegawai yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir pegawai serta lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat pegawai memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika pegawai percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, maka akan berdampak pada pencapaian tujuan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir pegawai di tubuh organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dibutuhkan pelatihan dan pengembangan kerja, baik dari segi kemampuan maupun pengetahuan baru bagi karyawan guna tercapainya target-target suatu pekerjaan atau tugas tertentu oleh karyawan. Selain diberikan pelatihan dan kemampuan kompetensi terhadap karyawan, peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan juga bisa dilakukan melalui pemberian motivasi kepada karyawan. Pemberian motivasi ini juga akan memberikan rasa kepada karyawan bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh pernyataan Muhammad Gandung, S. (2021) dalam jurnalnya menyatakan “Motivasi atau daya pendorong yang diberikan kepada karyawan dari atasan akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya sangat penting bagi perusahaan yaitu sebagai asset yang membantu mengembangkan dan memajukan perusahaan.(Ajijah et al., 2021)

Berdasarkan Analisis Observasi di Objek Penelitian yang telah dilakukan ditemukan fenomena-fenomena pada Kinerja Pegawai seperti: Sering kali pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga kepemimpinan yang buruk atau tidak efektif bisa mengarah pada kebingungannya pegawai, ketidakjelasan tujuan, atau bahkan konflik . Hal ini dapat menurunkan kinerja dan produktivitas pegawai di kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

Kabupaten Rokan Hulu merupakan hasil pemekaran kabupaten Kampar yang diselenggarakan pada tanggal 12 oktober 1999, sesuai

dengan UU nomor 53 tahun 1999 dan UU No.11 tahun 2003 tentang perubahan UU RI No.53 tahun 1999, yaitu berdasarkan keputusan mahkamah konstitusi No. 010/PUU-1/2004, tanggal 26 Agustus 2004. Kabupaten yang diberi julukan sebagai Negeri Seribu Suluk ini 85% terdiri dari dataran dan 15% rawa-rawa dan perairan. Rokan Hulu merupakan Kabupaten di Provinsi Riau, yang terletak di Barat Laut Pulau Sumatra pada 1000 - 1010 52' Bujur Timur dan 00 15' -10 30'Lintang Utara.

Motivasi adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu ,tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi adalah terdiri 2 (dua) unsur. Unsur pertama adalah berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara & Octorend, ada tiga komponen dasar yang dapat dipergunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan:

- (1) Need for achievement
- (2) Need for affiliation
- (3) Need for power (Anwar1 et al., 2023).

Adapun fenomena-fenomena yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu pada Motivasi Kerja yaitu : Pegawai dengan motivasi rendah

berkecenderungan lalai dalam tugas kerja, seperti tingkat ketidakhadirannya tergolong tinggi dan kinerja pegawai tidak cukup optimal. Hal ini dapat menyebabkan kinerja yang menurun, penurunan produktivitas, dan ketidakselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Dibawah ini adalah data jumlah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu 2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Data PNS dan Non PNS

No	Studi Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	91
2	NON PNS	162
3	PPPK	18
Total		271

Sumber: Data Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah data pegawai berdasarkan studi kepegawaian pada kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu yaitu pegawai PNS berjumlah 91 orang sedangkan jumlah studi kepegawaian berdasarkan Non PNS/ kontrak berjumlah 162 orang dan jumlah pegawai berdasarkan pppk /p3k berjumlah 18 orang sehingga lebih dominan pada kepegawaian Non pns tentunya akan mempengaruhi kemajuan instansi.

Dengan adanya fenomena yang terjadi pada Kantor Seretariat Daerah Rokan Hulu , Berdasarkan hasil data diatas maka peneliti tertarik meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Motivasi Kerja Untuk Menjaga Ketahanan Pangan di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu ?
3. Apakah Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan peneliti pada judul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja untuk menjaga ketahanan pangan di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

2. Bagi Instansi Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang serupa dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diberikan atas hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan prestasi kerja individu ke tingkat yang diinginkan dimana setiap individu memiliki target yang ingin dicapai tentunya berbeda setiap karyawan. Pengembangan karir juga dilakukan melalui sebuah kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para karyawan untuk merencanakan karir di masa depan pada tempat mereka bekerja, dengan saling mengembangkan diri secara optimum, baik para karyawan ataupun perusahaan.

Menurut (Marpaung et al., 2019) , pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Sedangkan pengembangan karir menurut (Nursaumi et al., 2022) Jenjang karir (career path) adalah “jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lain”.

2.1.2. Indikator pengembangan karir

Menurut (Arianto & Erlita, 2021), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi bagaimana karir seseorang karyawan dalam perusahaan berkembang. Pengembangan karir dalam perusahaan diputuskan oleh kebijakan perusahaan.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja berfungsi sebagai acuan bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan karir.

c. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu sumber yang dapat digunakan perusahaan untuk membantu meningkatkan karir seorang karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya bernilai positif dengan harapan peningkatan karir, tetapi tingkat pendidikan yang lebih rendah biasanya bernilai negatif.

2.1.3. Prinsip Pengembangan Karir

Menurut (Hayati et al., 2022) Manajemen sumber daya manusia, melibatkan berbagai kegiatan untuk membantu individu

dalam mengatasi hambatan dalam hidupnya yang telah dihadapi berikut prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan :

1. Pekerjaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan karir setiap hari seseorang dihadapkan tantangan yang berbeda dari pekerjaan sehari-hari maka menjadi lebih penting dalam memperoleh pembelajaran.
2. Pengembangan keterampilan hanya akan terjadi jika seseorang tidak memiliki keterampilan terkait pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Jika individu tersebut memajukan tujuannya lebih jauh maka mereka yang sudah memiliki keterampilan yang dibutuhkan pekerjaan yang akan dapat mengambil pekerjaan baru yang lebih menguntungkan.
3. Waktu yang diperlukan untuk pengembangan keterampilan dapat dikurangi mengidentifikasi rentang kinerja kerja rasional setiap individu. Pengembangan karir karyawan tidak terbatas pada usaha perorangan saja tetapi organisasi juga harus berperan aktif untuk program pelatihan dan pengembangan karir karena tidak menguntungkan karyawan saja tetapi demi kemajuan sebuah organisasi.

2.1.4. Bentuk pengembangan karir

Pengembangan karir diberikan organisasi tergantung pada variasi jenis karir yang diselesaikan. Proses penilaian karir bagi karyawan bergantung pada kebutuhan dan kondisi organisasi, namun organisasi

biasanya menggunakan tiga metode penilaian karir seperti pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi. Salah satu cara untuk mendefinisikan masing-masing jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pemahaman pegawai terhadap tujuan perusahaan.
2. Demosi adalah suatu perubahan jabatan atau lompatan dari batas yang lebih rendah ke yang lebih tinggi jenis perubahan ini biasanya dikaitkan dengan peningkatan kepercayaan diri, dan kedudukan sosial seseorang.
3. Mutasi merupakan salah satu kegiatan yang meningkatkan kedudukan atau status individu dalam suatu organisasi. Secara lebih luas mutasi adalah perpindahan jabatan, tempat dan perubahan dalam pekerjaan yang lebih baik secara horizontal maupun vertical.

2.1.5. Faktor Pengembangan Karir

Menurut (Sari et al., 2023) mengindikasikan bahwa keberhasilan dalam karir dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berperan penting dalam perjalanan karir seseorang. Berikut adalah faktor-faktor yang dikemukakan:

- a) Kinerja

Kinerja yang baik dalam pekerjaan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan karir. Kinerja yang konsisten dan unggul dapat membuka peluang untuk promosi dan pengakuan di tempat kerja.

b) Motivasi Kerja

Tingkat motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan karirnya berperan penting. Motivasi yang tinggi dapat membantu individu untuk tetap fokus dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan karir.

c) Komitmen

Tingkat komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat seseorang bekerja dapat memengaruhi kemajuan karir. Individu yang loyal dan berkomitmen cenderung lebih mendapatkan dukungan dan kesempatan karir.

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta menciptakan lingkungan yang positif untuk pengembangan karir.

e) Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah faktor yang penting. Kedisiplinan membantu seseorang untuk

menjaga tingkat kinerja yang konsisten dan menghormati tenggat waktu.

f) **Kompensasi**

Faktor kompensasi, termasuk gaji dan manfaat lainnya, memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi seseorang dapat menjadi dorongan dalam pengembangan karir.

2.1.6. Strategi Pengembangan Karir

Setiap orang mempunyai cita-cita dimasa depan terutama ketika diposisi dunia kerja, namun ada beberapa strategi pengembangan karir menurut (Kaengke et al.2018) adalah sebagai berikut:

1. Mendukung karyawan untuk mengidentifikasi kebutuh karir internal pada sebuah perusahaan
2. Membangun dan menyapaikan peluang karir internal pada perusahaan
3. Menjadikan peluang karir sebagai kebutuhan dan sesuai kemampuan karyawan

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Jhon Fernos, 2023) kata motivasi berasal dari bahasa latin “Moverey” yang berarti “dorongan” dan dalam bahasa Inggris

“Move”. Motivasi merupakan suatu daya penggerak atau inspirasi yang mewujudkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dalam melaksanakan suatu tugas. Motivasi juga mengarah pada pertumbuhan, sehingga tumbuhnya motivasi kerja maka akan tumbuhnya pikiran yang tenang yang menghasilkan berkembangnya suatu perusahaan, maka dari itu motivasi ini diharapkan dapat membuat setiap individu atau pegawai bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai standar prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan rasa harga diri dan produktivitasnya terhadap perusahaan. Motivasi adalah proses mengajarkan karyawan bagaimana memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat bekerja sama, efektif, dan kooperatif dalam tugas sehari-hari untuk mencapai tujuan. Faktanya, motivasi adalah alat terbaik untuk keseimbangan kehidupan kerja yang optimal. Menurut (Anshari et al.,2022) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manusia. Motivasi juga digambarkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan, sasaran, atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang lebih percaya diri dan terdorong untuk melindungi dan meningkatkan martabat dirinya sehingga dapat bertindak dan berperilaku dengan cara yang akan membawa mereka ke arah yang terbaik.

Motivasi pegawai dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karna ketika

pegawai senang maka akan menunjukkan loyalitas tinggi dan semangat kerjanya, Pegawai juga memberikan banyak inspirasi, motivasi, sehingga fokus dalam berkarya oleh karena itu, perlu adanya pemberian insentif bagi pegawai, baik dari segi atribut fisik maupun non fisik. Karena kebutuhan yang disebutkan di atas, dapat fokus dan memulai tindakan yang diperlukan oleh karena itu, semacam dukungan diperlukan di organisasi mana pun.

Motivasi adalah suatu jenis tujuan pribadi yang ditentukan oleh jenis kegiatan atau tugas yang melalui proses psikologis baik faktor intrinsic maupun ekstrinsik dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Novriansya et al., 2022). Motivasi menurut (Nurmala & Sullaida, 2023) motivasi diartikan sebagai “energi manusia, kekuatan mental, dan kemampuan melakukan tindakan, bergerak dan naik ke puncak guna memenuhi kebutuhan yang menimbulkan peluang”. Menurut (Natalia & Netra, 2020) disebutkan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan dan dapat memitigasi dampak negatif pertumbuhan tempat kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan Motivasi kerja merupakan kekuatan melekat yang berasal dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mencapai tujuan dimulai dari perilaku kerja sesuai dengan arah dan jangka waktu tertentu.

2.2.2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja bertujuan untuk mengukur tingkat motivasi yang dimiliki setiap karyawan. Menurut Parrek dalam (Nurmala & Sullaida, 2023) disebutkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yaitu keberhasilan pencapaian seorang pekerja dalam lingkungan dunia kerja yang terkadang sulit untuk dicapai. Misalnya, ketika diberikan tugas seorang atasan yang dipengaruhi oleh waktu yang harus dipenuhi, seorang karyawan dapat memberikan tugas dan hasil yang memuaskan secara konsisten.
2. Pengaruh Salah satu cara mempertahankan saran atau gagasan sebagai penyebab perlu dipertahankan dalam bentuk partisipasi dari seorang pekerja menumbuhkan motivasi apabila gagasan atau motivasi dapat digunakan oleh orang lain sebagai metode kerja baru dan hasilnya positif.
3. Pengendalian Pengendalian adalah pengamatan yang dilakukan terhadap pegawai dengan menumbuhkan motivasi yang kuat dan kemauan dari bawah, seorang atasan dapat memberikan kepada bawahannya untuk bekerja dan mengembangkan partisipasi.
4. Ketergantungan Ketergantungan yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerja, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan.

5. Pengembangan Pengembangan merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja oleh atasan kepada bawahan dengan memberikan kesempatan dalam meningkatkan potensi diri.
6. Afiliasi atau kesediaan untuk berhubungan dengan orang lain pada tingkat sosial.
7. Kehadiran individu dalam lingkungan kerja yang memfasilitasi hubungan interpersonal dapat berjalan efektif, dengan tujuan utama membantu permasalahan pribadi menjadi sumber motivasi positif bagi karyawan

2.2.3. Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Widiastuty, 2023) terdapat dua macam faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu lingkungan kerja yang menarik, tingkat kompensasi, pengawasan yang kompeten, status dan tanggung jawab.
2. Faktor Internal merupakan faktor yang meliputi tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan dan kebosanan.

2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja

Adanya tujuan motivasi Menurut (fatma oktarendah et al., 2023) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja pegawai

2. Meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja
3. Meningkatkan stabilitas karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Meningkatkan kinerja pegawai
6. Menciptakan rasa kebersamaan dan kerja sama tim
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kepuasan karyawan
9. Meningkatkan tanggung jawab dalam sebuah tugas

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja pegawai memiliki banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi kerja, watak serta sikap seorang pegawai sedangkan faktor eksternal adalah meliputi lingkungan kerja, hubungan antar pegawai dan lingkungan kerja pegawai. Sistem yang dikelola dengan baik maka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan aktivitas perusahaan, terutama yang menyangkut permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan tentunya seorang pimpinan dapat mencerminkan bagaimana kinerja yang baik dan benar sehingga terdapat pada citra diri seorang pimpinan untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi (Gunawan et al., 2023).

Kinerja merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan dengan meminimalkan jumlah waktu luang, kerja yang baik tidak lepas dari

adanya kerja tim antara atasan dan bawahan dalam membina hubungan kerja yang kokoh dan memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Pengertian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dinilai oleh rekan kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif ketika melaksanakan tugas sesuai dengan nasehat yang diberikan atasan kepada karyawan (Azikin et al., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Setiap individu akan dihadapkan pada pertimbangan mengenai hal-hal yang sebelumnya dalam proses mencapai hasil yang diinginkan, sehingga melalui pekerjaan dan pertumbuhan pribadi, setiap orang akan dapat merasakan kepuasan dalam kehidupan sehari-harinya. Kinerja adalah suatu proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan dalam bidang pekerjaannya, maka dari itu keberhasilan suatu organisasi baik skala besar maupun skala kecil, sangat bergantung pada kebiasaan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi (John Fernos, 2023).

Menurut Jeni, R.S.(2021) dalam (Ilim et al., 2024) kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi, kinerja karyawan juga dapat digambarkan sebagai upaya atau bekal individu untuk membantu dalam memahami pengetahuan dan keterampilan yang telah diberikan kepadanya dalam suatu organisasi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Hayati et al., 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Jumlah dan komposisi pada kompensasi Dengan meningkatnya biaya yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikompensasi dengan upah yang memadai dan adil, maka produktivitas karyawan meningkat dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.
2. Penempatan kerja Semakin sesuai posisi karyawan di atas organisasi, maka kinerja yang dimiliki oleh semakin tinggi.
3. Pelatihan Semakin banyaknya karyawan menerima pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan peran dalam sebuah organisasi maka kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat.
4. Promosi Semakin jelas dan terstruktur jenjang karir yang ada dalam suatu organisasi, semakin baik pula kondisi kerja karyawan.
5. Keamanan dalam bekerja dimasa depan Dimasa depan memadai memadai dan tunjangan tua akan meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Namun faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja juga memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan.

6. Harmonisasi Kualitas komunikasi antar pegawai dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. komunikasi yang baik antar rekan kerja berarti hasil kerja yang lebih baik yang dapat dicapai.
7. Hubungan dengan pemimpin Kualitas komunikasi antar karyawan dengan seorang atasan akan berdampak pada sebuah kinerja karena disebabkan komunikasi merupakan sangat penting selain itu, jika ketika komunikas antar karyawan dengan atasan semakin baik maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Sazly & Permana, 2020) indikator untuk menilai kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu

5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

2.4. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

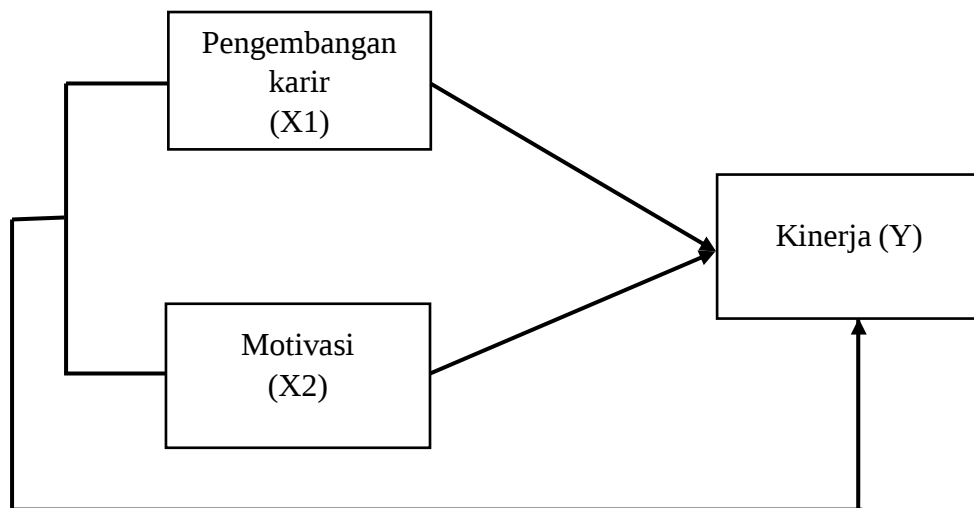
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Jurnal	Metode	Variabel	Hasil Penelitian
(Ajijah et al., 2021)	deskriptif	Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan .
(Balbed & Sintaasih, 2019)	Analisis jalur	Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pemediasi motivasi kerja karyawan	Menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
(Manu et al., 2022)	Kualitatif	Pengembangan karir mempengaruhi motivasi kerja	Menyimpulkan pengembangan karir berdampak positif maupun krusial bagi

			motivasi kerja
--	--	--	----------------

2.5. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bagus. Adapun kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diadopsi dari penelitian (Artha Aulia & Wibowo Adi, 2023)

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. **Hipotesis** adalah pernyataan sementara yang diajukan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam penelitian untuk membantu peneliti merumuskan pertanyaan penelitian, menentukan metode, dan menganalisis data. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian

yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

H3: Diduga Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan angka-angka dalam mendeskripsikan data penelitian. Penelitian kuantitatif lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh. Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah yang terletak pada Jl. Komplek perkantoran pemda rohul, pematang berangan, kec. Rambah, kabupaten rokan Hulu, riau kode pos 28558. Penentuan lokasi penelitian berdasarkan atas pertimbangan bahwa Kantor Sekretariat Daerah merupakan tempat yang disediakan oleh pemerintahan yang digunakan oleh PNS (Pegawai Negara sipil) dan Non PNS untuk bekerja, yang dilengkapi dengan beberapa fasilitas pendukung didalamnya selain itu juga sebagai salah satu instansi yang bergerak dalam pelayanan publik. Dalam proposal penelitian ini, penulis mencantumkan jadwal penelitian sesuai dengan jadwal karantina fakultas yaitu selama 4 bulan, dari bulan Januari sampai dengan April.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu dengan jumlah populasi 271 pegawai.

3.2.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling atau penentuan sampel berdasarkan kriteria peneliti. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin yang dikembangkan oleh Slovin pada tahun 1960. Dalam penelitian ini, ukuran populasi yang di gunakan adalah sebesar 271 pegawai di kantor sekretariat daerah rokan hulu dengan margin eror sebesar 5%. Alasan pemilihan sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Sehingga ditentukan jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Rumus Slovin : $n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$

Dimana :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e= margin eror yang ditoleransi

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} \quad n = \frac{271}{1 + (271 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{271}{1 + (271 \times 5\%)} \quad n = \frac{271}{1,67}$$

$$n = \frac{271}{1 + (271 \times 0,052)} \quad n = 162,27$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel yang dibutuhkan di bulatkan menjadi 163. Namun jumlah sampel yang akan di olah data nya adalah jumlah kuisisioner yang di kembalikan secara lengkap oleh responden yang telah mengisi kuisisioner yang telah di sebarakan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data primer Menurut (Wunoy et al., 2023) data primer adalah sekumpulan data yang secara langsung diberikan kepada peneliti dari sampel primer atau lokasi penelitian. Seperti hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dan wawancara pihak terkait, dalam hal ini pada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.
2. Data sekunder Menurut (Wunoy et al., 2023) data sekunder merupakan data berkas yang mengacu ringkasan data dikumpulkan dari beberapa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian. Data sekunder dari penelitian ini adalah data jumlah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan menurut Sugiyono (2018) sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk memahami atau memodifikasi komunikasi dengan cara observasi. Observasi merupakan salah satu jenis teknik pengumpulan data yang mempunyai kekhusukan dibandingkan teknik lainnya, selain itu observasi tidak hanya berlaku pada orang tetapi juga objek dan situasi lain.

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tulisan kepada responden untuk dijawabnya.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional adalah metode penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengubah suatu variabel. Operasional variabel juga proses mengidentifikasi suatu subjek tertentu sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Maka variabel adalah konsep yang mempunyai beberapa jenis makna yang berbeda-beda seperti ciri-ciri, fenomena yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi atau

menafsirkan makna yang beragam. Berdasarkan landasan teoritis yang ada, adapun definisi operasional variabel dapat dilihat dibawah ini.

Tabel. 3.1
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Pengembangan Karir (X) Pengembangan karir adalah suatu prosedur untuk meningkatkan produktivitas pegawai ditempat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk mempelajari karir yang diinginkan, Sebuah perusahaan mengharapkan karyawannya dapat memberikan etika kerja yang baik untuk mendukung perkembangan perusahaan.	Menurut (Arianto & Erlita, 2021) Kebijakan Organisasi. Prestasi Kerja. Latar Belakang Pendidikan.	Ordinal
2	Kinerja Karyawan (Y) kinerja mengacu pada hasil kerja yang dinilai oleh rekan kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif ketika melaksanakan tugas sesuai dengan nasehat yang diberikan atasan kepada karyawan	Menurut (Sazly & Permana, 2020) Efektif, Efisien, Kualitas, Ketepatan waktu, Produktivitas, Keselamatan,	Ordinal
3	Motivasi kerja (M) Motivasi diartikan sebagai “energi manusia, kekuatan mental, dan kemampuan melakukan tindakan, bergerak dan naik ke puncak guna memenuhi kebutuhan yang menimbulkan peluang”	(Nurmala & Sullaida, 2023) Prestasi kerja Pengaruh Pengendalian Ketergantungan Pengembangan Afiliasi Kehadiran	Ordinal

3.6. Instrumen Penelitian

3.6.1. Kisi-kisi Instrumen penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuisioner. Sehingga sebelum kuisioner di sebarakan peneliti perlu membuat kisi – kisi terlebih dahulu agar memudahkan penyusunan pertanyaan dalam kuisioner.

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Nomor butiran soal
Pengembangan Karir (X1)	Kebijakan Organisasi	Kebijakan organisasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi bagaimana karir seseorang karyawan dalam perusahaan berkembang. Pengembangan karir dalam perusahaan diputuskan oleh Kebijakan perusahaan.	1,2
	Prestasi Kerja	Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi yang baik biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja berfungsi sebagai acuan bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan karir.	3,4
	Latar	Latar belakang	5,6

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Nomor butiran soal
	Belakang Pendidikan	pendidikan merupakan salah satu sumber yang dapat digunakan perusahaan untuk membantu meningkatkan karir seorang karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya bernilai positif dengan harapan peningkatan karir, tetapi tingkat pendidikan yang lebih rendah biasanya bernilai negatif.	
Kinerja Karyawan (Y)	Efektif	indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.	7,8
	Efisien	indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.	9,10
	Kualitas	indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen	11,12
	Ketepatan Waktu	indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu	13,14
	Produktivitas	indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.	15,16
	Keselamatan	indikator ini mengukur	17,18

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Nomor butiran soal
		kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek Kesehatan	
Motivasi Kerja (X2)	Prestasi Kerja	yaitu keberhasilan pencapaian seorang pekerja dalam lingkungan dunia kerja yang terkadang sulit untuk dicapai.	19,20
	Pengaruh	Salah satu cara mempertahankan saran atau gagasan sebagai penyebab perlu dipertahankan dalam bentuk partisipasi dari seorang pekerja menumbuhkan motivasi apabila gagasan atau motivasi dapat digunakan oleh orang lain sebagai metode kerja baru dan hasilnya positif.	21,22
	Pengendalian	pengamatan yang dilakukan terhadap pegawai dengan menumbuhkan motivasi yang kuat dan kemauan dari bawah, seorang atasan dapat memberikan kepada bawahannya untuk bekerja dan mengembangkan partisipasi.	23,24
	Ketergantungan	kebutuhan dari bawahan terhadap orang-orang yang berada di lingkungan kerja,	25,26

Variabel	Indikator	Kisi-kisi	Nomor butiran soal
		baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan.	
	Pengembangan	upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja oleh atasan kepada bawahan dengan memberikan kesempatan dalam meningkatkan potensi diri.	27
	Afiliasi	Afiliasi atau kesediaan untuk berhubungan dengan orang lain pada tingkat sosial.	28,29
	Kehadiran	Kehadiran individu dalam lingkungan kerja yang memfasilitasi hubungan interpersonal dapat berjalan efektif, dengan tujuan utama membantu permasalahan pribadi menjadi sumber motivasi positif bagi karyawan	30,31

3.6.2. Skala pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk menilai, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Risandra et al., 2023).

Skala likert menggunakan beberapa jawaban tingkatan yang dapat digunakan untuk memahami temuan penelitian ini, seperti tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono(2015)

3.7. Uji Instrumen

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner yang mana sangat berperan dalam menentukan validitas (keabsahan) suatu hasil penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan-pertanyaan untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian. Berbagai tes diperlukan untuk menentukan validitas (keabsahan) metode ini.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006) di kutip dari (Rahmayanti, Karsudjono, & Hidayatullah, 2024), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (riabilitas) adalah akurasi pengukuran (Walizer, Wiener, & Sadiman, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) di kutip dari (Arsi & Herianto, 2021) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* adalah metode evaluasi reliabilitas yang membandingkan jumlah variabel bersama, atau kovarians, di antara banyak item yang membentuk sebuah instrumen dengan jumlah variabel total. Jika instrumen dapat diandalkan, harus ada banyak kovariansi antara semua item dalam kaitannya dengan varians. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom Reliability statistics (*Cronbach's Alpha*) yang diolah dengan program SPSS.

3.8. Teknik Analisa Data

Analisis adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah di interpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dan peneliti ini digunakan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dan identifikasi

masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan peneliti berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang diperoleh.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumus masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data pada penelitian yakni analisis jalur (path analysis) dengan program SPSS.

3.8.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisa. Statisttik deskriptif berfungsi untuk menganalisis atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi, tanpa membuat kesimpulan yang luas. Pada statistik deskriptif akan menggunakan cara-cara penyajian data dengan tabel biasa atau distribusi frekuensi, grafik garis atau batang, diagram lingkaran, pictogram, penjelasan kelompok melalui rentang dan simpangan baku. Analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah :

- 1) Mean, yaitu nilai rata-rata dari data
- 2) Maksimum, yaitu nilai tertinggi dari data yang
- 3) Minimum, yaitu nilai terendah dari data yang diamati.

- 4) Standar deviasi digunakan untuk mengetahui variabelitas dari penyimpangan terhadap nilai rata-rata.

3.8.2. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Gunandi & Kismiantini, 2023) Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Dalam analisis ini, terdapat lebih dari satu variabel independen (X) yang berinteraksi dengan satu variabel dependen (Y). Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana : Y = Variabel Terikat.

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

e = Variable Pengganggu.

3.8.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesis yang diajukan, antara lain:

H1: Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

H2: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Rokan Hulu

H3: Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah

Rokan

Hulu.

3.8.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Baroroh & Sari, 2018) uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dan seberapa kuat masing-masing variabel independen mengetahui variabel-variabel dependennya. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Parsial (Uji t) untuk pengujian hipotesis.

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

bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2012) untuk menguji hipotesis menggunakan rumus:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana: t = Probabilitas

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan membandingkan antara thitung dengan t tabel dengan ketentuan:

a. Jika thitung > ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Jika thitung < ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

3.8.3.2 Uji Koefisien Kolerasi

Menurut (Prof Dr Sugiyono, 2017), koefisien korelasi adalah angka yang menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 dan 1, yang menunjukkan seberapa mirip pengukuran dua variabel atau lebih dalam kumpulan data. Analisis Korelasi digunakan untuk menerangkan Kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun korelasi yang digunakan dalam analisis ini korelasi *Product Moment*. Menurut Sugiyono, korelasi *product moment* atau korelasi Pearson adalah teknik korelasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara

variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Tabel dibawah ini adalah cara mengetahui keadaan Korelasi :

Tabel 3. 4 Interval Koefisien

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, 2008

3.8.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independent (Y) dilakukan analisa koefisien determinasi, dengan formulasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Kolerasi

Data yang berhasil dikumpulkan, kemudian akan diolah dengan metode regresi berganda, untuk menguji pengaruh variabel independen (variabel bebas) satu yaitu Pengembangan Karir dan variabel mediasi yaitu

Motivasi terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 antara nol dan satu. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R^2) menggunakan Adjusted R Square hal ini dikarenakan banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik, tidak seperti R Square, nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model (Zuraidah & Ghozali, 2021).

Adjusted R-squared adalah versi modifikasi dari R-squared yang memperhitungkan jumlah prediktor dalam model regresi. Ini memberikan estimasi yang lebih akurat tentang seberapa baik variabel independen menjelaskan variabilitas variabel dependen, terutama ketika jumlah predictor bertambah. Adapun Adjusted R-squared dihitung dengan formula berikut:

$$R^2_{\text{adj}} = \left(\frac{(1-R^2) \times (n-1)}{n-p-1} \right)$$

Dimana:

R^2 : adalah koefisien determinasi.

n : adalah jumlah observasi.

P : adalah jumlah prediktor (variabel independen) dalam model.

Kriteria penilaian adjusted R-square menurut (Ghozali, 2006) adalah:

1. Bila nilai Adjusted R-Square kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat kecil.
2. Bila nilai Adjusted R-Square mendekati 1, berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.