

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sitti Rizki Mulyani, Mona Agus Saputri
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
e-mail : sittirizki@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Secretariat of the Department of Religion. Strikes with the aim to find out how much influence, Employee Competence, Job Placement, and Career Development, on Employee Performance at the Secretariat of the Department of Religion. 75 respondents. Questionnaires distributed as much as 75 and can be processed, The analytical method used is regression analysis and correlation analysis. The results obtained based on Partial Test (t test) are obtained: (a) there is a positive and significant influence between Competence on Employee Performance, evidenced by the value t count is greater than t table. (b) There is a positive and significant influence between Job Placement on Employee Performance, evidenced by the value of t calculated is greater than t table. (c) There is a positive and significant influence between Career Development on Employee Performance, as evidenced by the value of t calculated greater than t table . Then based on hypothesis testing together (Test F) it can be seen that employee competence, work placement, and career development have a positive and significant effect on employee performance. And by testing the coefficient of determination (R^2) showed that the percentage of the competence of Employees, Job Placement and Career Development to variable affects employee performance in other variables such as mutations, organizational climate, motivation, and others.

Keywords: Competence, Job Placement, Career Development

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Dprd Kab.Solok dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh, Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kab.Solok dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 75 responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 75 dan yang dapat diolah, Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel .(c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya persentase kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap variabel kinerja pegawai di pengaruhi variabel lain seperti mutasi, iklim organisasi, motivasi, dan lain-lain.

Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan suatu organisasi tidak akan diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau

pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai di tuntut untuk memperhatikan kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya.

Sekretariat DPRD Kab.Solok adalah sebuah instansi pemerintah yang beralamat di Arosuka Km.20 Kab.Solok.Dilokasi Sekretariat dan sekitarnya inilah tempat diselenggarakannya pemerintahan Kab.Solok. Fenomena masalah yang terdapat pada Sekretariat DPRD Kab.Solok yaitu aspek pengembangan karir. Disekretariat ini masih belum terlaksana dengan maksimal.Karena pengembangan karir masih diberikan kepada karyawan yang seharusnya belum bisa mendapatkan pengembangan karir, sedangkan karyawan yang seharusnya mendapatkan pengembangan karir yang baik dan bekerja sudah lama belum dapat pengembangan karir dengan baik, dan ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada Sekretariat DPRD Kab.Solok.Pengembangan karir yang terdapat pada Sekretariat DPRD Kab.Solok salah satunya berupa kenaikan pangkat.

Tabel 1.1
Persentase Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
Pada Sekretariat DPRD Kab. Solok
Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	% Kenaikan pangkat
1	Bagian Umum	17 orang	24%
2	Bagian Anggaran	6 orang	8%
3	Bagian Hukum & Persidangan	7 orang	9%

Dilihat dari tabel di atas bahwa kenaikan pangkat pegawai Sekretariat DPRD Kab.Solok masih belum maksimal dapat dilihat dari Persentase Kenaikan Pangkat pada bagian umum yang jumlah pegawainya sebanyak 17 orang persentase kenaikan pangkatnya sebanyak 24%, pada bagian anggaran jumlah pegawai sebanyak 6 orang jumlah persentase kenaikan pangkat nya 8% dan pada bagian Hukum dan Persidangan jumlah anggotanya sebanyak 7 orang, jumlah persentase nya sebanyak 9%.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut **Zainal (2014:447)**, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut **Moehoeriono (2014:95)** kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut **Hersey, Blanchard dan Johnson** dalam buku **Wibowo (2014:86)** terdapat tujuh indicator yaitu:

1. tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

2.2. Kompetensi Pegawai

Sutrisno (2015:52), secara harifah, Kompetensi berasal dari bahasa competence yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi berarti sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan pengetahuan, dan perilaku yang baik yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara beprilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Menurut **Wibowo (2014:271)** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap.

2.2.1 Indikator Kompetensi Pegawai

Adapun indikator kompetensi:

- 1 Motif
- 2 Watak
- 3 Konsep diri
- 4 Keterampilan

2.3 Penempatan Kerja

Siagian (2013:168-169) menyatakan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

2.3.1 Indikator Penempatan Kerja

Adapun indikator penempatan kerja adalah:

- 1 Pendidikan
- 2 Pengetahuan kerja
- 3 Keterampilan kerja
- 4 Pengalaman kerja

2.4 Pengembangan Karir

Menurut **Veithzal Rivai Zainal,dkk (2014:212)**, Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut Hasibuan (dalam **Afifuddin 2014:274**) pengembangan karier adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

2.4.1 Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut **Veitzal Rivai (2013:209)** adalah sebagai berikut:

- 1 Pendidikan
- 2 Pelatihan
- 3 Pemindah pegawai
- 4 Program pelayanan karyawan

3. Metodologi Penelitian

3.1 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kab. Solok yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yang berjumlah 75 orang.

3.2 Teknik Analisis

Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan :

3.2.1 uji validitas

Suatu skala pengakuan disebut valid jika dapat melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukuran. Uji validitas dicari dengan menggunakan rumus R produk moment penyelesaiannya dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*)

3.2.2 Reliabilitas

Reabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variable (X : *kompetensi, penempatan kerja*, dan pengembangan kari dan Y : kinerja pegawai) secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur.

3.3 Metode Kuantitatif

Yaitu metode data yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel bebas (*kompetensi, penempatan kerja dan pengembangan karir*) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan sistem olah data dengan *software SPSS For Windows Versi 23*.

3.3.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel baik variabel independent (*kompetensi (X1), penempatan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3)*), maupun variabel dependent Kinerja Pegawai (Y). Korelasi dapat menghasilkan angka positif (+) atau negatif (-). Jika korelasi menghasilkan angka positif (+) maka korelasi bersifat searah dan jika korelasi menghasilkan angka negatif (-) maka korelasi bersifat tidak searah. Angka korelasi berkisar antara nol(0) s/d satu(1). Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel.

3.4 Analisis Regresi

3.4.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

3.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Uji statistik koefisien korelasi berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidak antara *kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir* terhadap kinerja pegawai, prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut:

Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : tidak ada hubungan *kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir* dan dengan kinerja pegawai.

H_a : adanya hubungan *kompetensi, penempatan kerja, dan pengembangan karir* dan dengan kinerja karyawan.

a. Uji F

Uji F untuk mengetahui hubungan secara serentak. Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95% (df_2) $n-k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen. Menguji nilai uji statistik dengan rumus :

b. Uji T

Uji-t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas, yaitu *kompetensi*(X_1), *penempatan kerja*(X_2), pengembangan karir (X_3), secara parsial atau individual terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat digunakan rumus:

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas

4.1.1 Kompetensi Pegawai (X_1)

Hasil uji validitas untuk kompetensi Pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kompetensi Pegawai (X_1)

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel = 5%	Status
		N = 75	N-2 = 73	
kompetensi Pegawai (X_1)	1	0,750	0,191	Valid
	2	0,860	0,191	Valid
	3	0,528	0,191	Valid
	4	0,504	0,191	Valid
	5	0,753	0,191	Valid
	6	0,890	0,191	Valid
	7	0,890	0,191	Valid
	8	0,723	0,191	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Hasil penelitian menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh butir-butir tersebut dari kompetensi Pegawai dinyatakan valid.

4.1.2 Penempatan Kerja (X_2)

Hasil uji validitas untuk Penempatan Kerja dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X_2)

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel = 5%	Status
		N = 75	N-2 = 73	
Penempatan Kerja (X_2)	1	0,606	0,191	Valid
	2	0,437	0,191	Valid
	3	0,606	0,191	Valid
	4	0,600	0,191	Valid
	5	0,681	0,191	Valid
	6	0,606	0,191	Valid
	7	0,696	0,191	Valid
	8	0,658	0,191	Valid
	9	0,369	0,191	Valid

	10	0,274	0,191	Valid
	11	0,377	0,191	Valid
	12	0,631	0,191	Valid
	13	0,274	0,191	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Hasil validitas menunjukkan $r_{hitung} > t_{tabel}$ maka seluruh butir-butir tersebut dari Penempatan Kerja dinyatakan valid.

4.1.3 Variabel Pengembangan Karir(X_3)

Hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Karir dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir(X_3)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 75	N-2 = 73	
Pengembangan Karir(X_3)	1	0,518	0,191	Valid
	2	0,564	0,191	Valid
	3	0,589	0,191	Valid
	4	0,472	0,191	Valid
	5	0,564	0,191	Valid
	6	0,518	0,191	Valid
	7	0,540	0,191	Valid
	8	0,478	0,191	Valid
	9	0,498	0,191	Valid
	10	0,508	0,191	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Hasil validitas menunjukkan $r_{hitung} > t_{tabel}$ maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Pengembangan Karir valid.

4.1.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 75	N-2 = 73	
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,385	0,191	Valid
	2	0,725	0,191	Valid
	3	0,459	0,191	Valid
	4	0,560	0,191	Valid
	5	0,352	0,191	Valid
	6	0,601	0,191	Valid
	7	0,706	0,191	Valid
	8	0,697	0,191	Valid
	9	0,378	0,191	Valid
	10	0,766	0,191	Valid
	11	0,452	0,191	Valid
	12	0,622	0,191	Valid
	13	0,632	0,191	Valid
	14	0,384	0,191	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Hasil validitas menunjukkan $r_{hitung} > t_{tabel}$ maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada kompetensi Pegawai (X₁), Penempatan Kerja (X₂), Pengembangan Karir(X₃), dan Kinerja Pegawai(Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kompetensi Pegawai(X₁), Penempatan Kerja (X₂), Pengembangan Karir(X₃) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	N=75		Rule of thumb	Kepercayaan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
Kompetensi pegawai (X ₁)	8	0.917	0,6	Handal
Penempatan Kerja (X ₂)	13	0.855	0,6	Handal
Pengembangan Karir(X ₃)	10	0,832	0,6	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	14	0.868	0,6	Handal

Sumber : data primer (diolah)

berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel (handal).

4.3 Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain, hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada tabel 4.15 yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut :

Tabel 4.15

Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompetensi Pegawai (X₁), Penempatan Kerja (X₂), Pengembangan Karir(X₃) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Kinerja Pegawai(Y)	Tingkat Signifikan
Kompetensi Pegawai (X ₁)	,759**	,000
Penempatan Kerja (X ₂)	,615**	,000
Pengembangan Karir(X ₃)	,749**	,000

Sumber : data primer (diolah)

Interpretasi dari hasil analisis tabel 4.15 diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai adalah 0,759 hubungan kedua variabel sangat kuat, dengan signifikan 0,000.
2. Korelasi antara Penempatan Kerja dengan Kompetensi Pegawai adalah 0,615 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000.
3. Korelasi antara variabel Pengembangan Karir dengan Kompetensi Pegawai adalah 0,749 hubungan kedua variabel sangat kuat, dengan signifikan 0,000.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti pada tabel berikut

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,131	2,610		2,349	,022
	X1	,512	,128	,390	4,010	,000
	X2	,390	,115	,260	3,407	,001
	X3	,308	,092	,331	3,358	,001

Berdasarkan tabel 4.6 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$\hat{Y} = 6,131 + 0,512X_1 + 0,390X_2 + 0,308 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta artinya apabila kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 6,131
2. Koefisien regresi kompetensi pegawai (X₁) adalah 0,512, artinya jika kompetensi pegawai meningkat satu satuan bobot dengan asumsi penempatan kerja dan pengembangan karir konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,512, demikian pula dalam keadaan sebaliknya
3. Koefisien regresi penempatan kerja (X₂) adalah 0,390, artinya jika variabel penempatan kerja ini meningkat satu satuan bobot dengan asumsi kompetensi pegawai, dan pengembangan karir konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,390, demikian pula dalam keadaan sebaliknya
4. Koefisien regresi pengembangan karir (X₃) adalah 0,308 artinya jika variabel pengembangan karir ini meningkat satu satuan bobot dengan kompetensi pegawai dan, penempatan kerja konstan atau sama dengan nol maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,308, demikian pula dalam keadaan sebaliknya

4.7 Uji asumsi klasik

4.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil rangkuman pengujian normalitas dengan uji *One Kolmogorov Smirnov* :

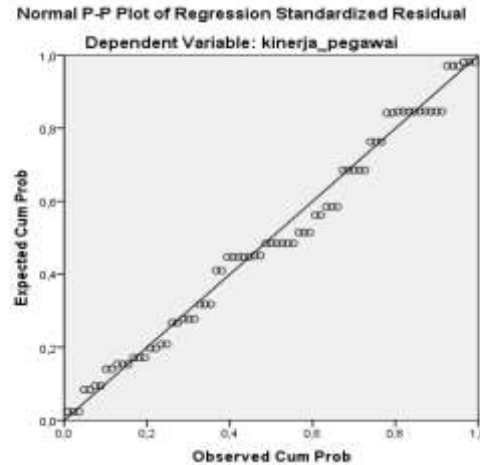
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,82775562
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,073
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,200 untuk variabel kompetensi pegawai, penempatan kerja, dan pengembangan karir. Dengan demikian data dapat dinyatakan keempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Melalui Normal P-P Plot



terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel dependen dan variabel independen. Pengujian ini menggunakan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *Tolerance* kecil dari 1 atau sama dengan nilai VIF disekitar 1, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak terkena gejala multikolinearitas. Berikut ini uji multikolinearitas :

Tabel 4.17
Hasil Uji Perhitungan Nilai Tolerance dan VIF (Uji Multikolonieritas)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	6,131	2,610		2,349	,022		
kompetensi_pegawai	,512	,128	,390	4,010	,000	,442	2,265
penempatan_kerja	,390	,115	,260	3,407	,001	,718	1,393
pengembangan_karir	,308	,092	,331	3,358	,001	,429	2,330

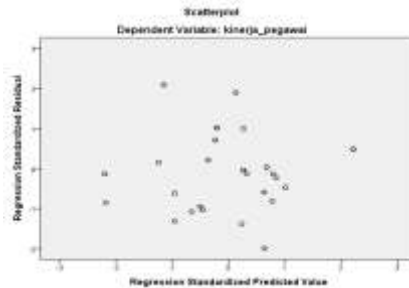
a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama dimana hasil uji *Variance inflation factor* (VIF) *kompetensi pegawai, penempatan kerja, dan pengembangan karir* masing-masing < 10 yaitu sebesar 2,265, 1,393, dan 2,330. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terikat tidak terkena gejala multikolinieritas.

4.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat di bawah ini :

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

4.8.1 Uji F

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1406,068	3	468,689	56,238	,000 ^b
	Residual	591,719	71	8,334		
	Total	1997,787	74			

Hal ini dilakukan secara bersama – sama antarkompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai

4.8.2 Uji t

Tabel 4.18
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Kompetensi Pegawai (X1)	4,010	1,666	,000
Penempatan Kerja (X2)	3,407	1,666	,001
Pengembangan Karir(X3)	3,358	1,666	,001

Sumber: data primer (diolah)

Dari tabel 4.18 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai .
 Ha: Terdapat pengaruh signifikan diantara kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai .
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi pegawai dengan Kinerja Pegawai .Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

- 2 Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .
 Ha: Terdapat pengaruh signifikan diantara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai . Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
- 3 Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai .
 Ha: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai .
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	Terdapat Kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai .	,000	0,05	Diterima
H2	Terdapat Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai .	,001	0,05	Diterima
H3	Terdapat Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai .	,001	0,05	Diterima
H4	Terdapat Kompetensi pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir sama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai .	,000	0,05	Diterima

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,691	2,887

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir sebesar 0,691 atau 6,91% sedangkan sisanya sebesar 30,9% di pengaruhi variabel lain seperti mutasi, iklim organisasi, motivasi, dan lain-lain.

5 . Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1 Kompetensi Pegawai(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab.Solok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik hasil kompetensi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab.Solok sehingga semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika Kompetensi Pegawai menurun, maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab.Solok.
- 2 Penempatan Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab.Solok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tepat Penempatan Kerja pada Sekretariat DPRD Kab.Solok sehingga semakin baik pula

kinerja pegawai. Sebaliknya jika Penempatan Kerjapegawai tidak baik , maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab.Solok.

- 3 Pengembangan Karir(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab.Solok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik hasil Pengembangan Karirpada Sekretariat DPRD Kab.Solok sehingga semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya jika Pengembangan Karirmenurun, maka semakin rendah pula Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab.Solok.
- 4 Kompensasi Pegawai (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kab.Solok di buktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alimar Jaya (2013) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Sawahlunto*. Tesis MM UPI YPTK tidak dipublikasikan
- Bambang Juanda, 2011, *Medologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Penerbit IPB Press
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Personalialia*. Diterjemahkan Agud Dharmady, Jakarta, Erlangga.
- Erma Safitri (2013), *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya* Jurnal Ilmiah Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Darma, A. (2011). *Managemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Molan, Benyamin, Jakarta : Prenhallindo.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2012. *Organizations*, Diterjemahan oleh M. Adriani, Nunuk Cetakan Keempat, Jakarta, PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hartono, 2013, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPFE.
- Handoko T. Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi ke-dua*, Yogyakarta : PT. BPFE.
- Hamalik, Oemar, 2014 , *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. Melayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (1966). *The Motivation-Hygiene Theory*. dalam Froom, Victor H, at al. (Ed). 1977. *Management and Motivation*. Harmondsworth, Middlessex, England. Penguin Books Ltd.
- I Wayan Sutya Edy Kumara, I Wayan Mudiarta Utama (2016), *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 3, 2016: 1399-1428 ISSN: 2302-8912
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior*. 8th edition. New York: The McGraw-Hill Co., Inc
- Leonardo Agustadan Eddy Madiono Sutanto (2013), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya* Jurnal Agora Vol. 1, No. 3,
- Kuncoro, Mudrajad. (2010). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Johanes Eliezer Ayer Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori (2016) *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Superior Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, ISSN 1907-4298, Volume 12 Nomor 3A, November 2016 : 27 -46
- J. Supranto dan Nandan Limakrisna, 2012, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta, Penerbit Mitra Wacana Media.
- Mc Gregor, Douglas M. *The Human Side of Interprice* . dalam Leavitt , Harold J . at al . (Ed) . 1968 . Reading in Managerial Psychology . Fifth Impression . Chicago . The University of Chicago Press
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Masngudi, (2012). *Metologi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Jakarta, Penerbit Trianandra University Press
- Manulang, M. 2011. *Managemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moekijat. (2011). *Administrasi Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017), *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)*, Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017.
- Patricia M. SahangggamuSilvya L. Mandey (2014), *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya* Jurnal EMBAVol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523 ISSN 2303-1174
- Ravianto, 2011.. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta, PT. Gunung Agung :
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella J. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, edisi ke-dua Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2011) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Tim Indeks, .Jakarta : PT Indeks
- Saydam, Gauzali (2010), *Manajemen Sumber daya Manusia*: Jakarta:Djambatan
- Sekaran, Uma. (2010). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, J.R., J.G. Hunt, dan R.N. Osborn. 2010. *Organisational Behaviour An Asia-Pacific Perspective*. Australia: Jacaranda Wiley.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, Sastrohadwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Bina Aksara.
- Siagian, Sondang P 2012. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Robbins, Stephen P. (2011) *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Oleh Tim Indeks, .Jakarta : PT IndeksPT. Gunung Agung.
- Stoner, Jams AF. R, Edwar Freeman dan Daniel R. Gilbert Jr. 2012. *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, Prenhallindo.
- Suprihanto, John, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Jakarta: Karunika UT.
- Sudjana, (2013). *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito
- Susy Suzanna(2013) *Analisis Kinerja Berdasarkan Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Balai Kesehatan Olah Raga Masyarakat Dan Pelatihan Kesehatan (Bkom & Pelkes)Provinsi Sumatera Barat*”Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen (MM)Universitas Putra Indonesia (UPI) ”YPTK” Padang 2013
- Soejadi F.X. 2011.*Analisa Manajemen Modern jiid 1*. Jakarta: CV. Haj i Mas Agung
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016), *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuarialia Jakarta* Epigram Vol. 13 No. 1 April 2016
- Syahrizal (2011), *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Kompensasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat*. Tesis MM UPI YPTK tidak dipublikasikan.
- Umar, Husein, 2011, *Metodologi penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yukl, Gary, 2011, **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Edisi kelima, Jakarta, PT Indeks,
- Wursono. 2011. *Manajemen Kepegawaian* . Yogyakarta : Kanisius**
- Zainun, Buchari. (2011). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.