

---

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA CIREBON**

**Wike Pertiwi<sup>a</sup>, Andika Saputra<sup>b</sup>, Rohaenf**

<sup>a</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, [wike.stiecirebon@gmail.com](mailto:wike.stiecirebon@gmail.com)

<sup>b</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, [andika@stiecirebon.ac.id](mailto:andika@stiecirebon.ac.id)

<sup>c</sup> Program Studi Manajemen, STIE Cirebon, [rohaeni1202@gmail.com](mailto:rohaeni1202@gmail.com)

---

### **ABSTRACT**

Career Development, Work Motivation and Competence have a significant influence on Employee Performance in an organization. Every organization or company will always try to improve the performance of its employees. With the hope that the objectives of the organization will be achieved. The problem under study is How Big is the Effect of Career Development, Work Motivation and Competence on Employee Performance in the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) Cirebon City, both partially and simultaneously. The purpose of this study was to determine how much Career Development, Work Motivation and Competence Toward Employee Performance in the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) Cirebon City both partially and simultaneously. The sample used in this research is 35 employees, the data is processed by multiple linear regression analysis methods through the SPSS version 20. The data collection method uses a questionnaire. The variables studied were Career Development, Work Motivation and Competence as independent variables and Employee Performance as the dependent variable. The analysis shows that the variable that has the most dominant influence on employee performance is the Competency variable.

**Keywords: Career Development; Work Motivation; Employee Competency and Performance**

### **ABSTRAK**

Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi. Setiap Organisasi atau Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan harapan apa yang menjadi tujuan Organisasi akan tercapai. Adapun Permasalahan yang dikaji yaitu Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 Karyawan, data diolah dengan metode analisi regresi linear berganda melalui program SPSS versi 20. Metode Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun variable yang diteliti adalah Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi sebagai variabel bebas serta Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kompetensi.

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

---

## Pendahuluan

Sumberdaya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. (Prakstiyo, 2009)

Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumberdaya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumberdaya manusia, manajer atau pun pihak lain. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai faktor

lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011: 171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hal lain yang harus diperhatikan selain pengembangan karir dan motivasi kerja hal yang terpenting harus diperhatikan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Wibowo (2010: 324). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai didalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks organisasi publik, maka kinerja pegawai diorientasikan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara terkoordinir sesuai bidang kerjanya untuk melaksanakan program kerja dari Instansi Pemerintah tempatnya bekerja.

Dengan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas pemerintah daerah diharapkan dapat menyikapi segala masalah yang dihadapi baik masalah internal maupun

eksternal. Secara internal pemerintah daerah menghadapi masalah produktivitas, biaya dan kompetensi pegawai sementara secara eksternal pemerintah daerah dituntut untuk mampu mengelola daerah dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. (Musafir,2007).

Pengembangan karier seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan pada suatu kondisi yang itu-itu saja, mereka selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa dari waktu ke waktu untuk mendapat pengakuan yang lebih besar dan lebih baik dari lingkungan tempatnya bekerja. (Watimena, 2007)

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karier maupun kemampuan pegawai itu sendiri. Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Cirebon”.

## **Metode Penelitian**

### **A. Metode penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat. Pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data atau

informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep atau teori yang digunakan (Sugiyono, 2011:14).

### **B. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cirebon berjumlah 35 Pegawai

### **C. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2014:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh, dimana semua Anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cirebon DPMPTSP Kota Cirebon sebanyak 35 Pegawai

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan observasi lapangan.

Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert, menurut (Sugiyono, 2011) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas berdasarkan kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur sesuatu (Ardianto, 2011: 188). Dengan kata lain, validitas digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh ataupun dari kuesioner yang dibagikan. Jawaban dari kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

## F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan :

### 1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2011) analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh melalui uraian yang sistematis dalam bentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif. Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan dengan membuat tabel-tabel, mengelompokan, menganalisis data berdasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari tanggapan responden dengan menggunakan tabulasi data yang berasal dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

## 2. Analisis Kuantitatif

### • Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen) (Siregar, 2010: 301). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya dan seberapa besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara bersama sama dengan menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Pengembangan Karir

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Kompetensi

a = Variabel/bilangan konstanta

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

e = Variabel pengganggu

Hasil persamaan regresi berganda tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji statistik.

### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variable terikat. (Imam Ghozali, 2013:98).

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkannya hasil nilai t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub>, dimana hipotesis alternative diterima jika:

$t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan  $t_{tabel}$  dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/ df (*degree of freedom*) dengan rumus  $df = n - k$ , dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat) maka dengan jumlah responden sebanyak 35 orang maka nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2.039

• **Uji F (Uji Simultan)**

Uji f disebut juga uji signifikansi serentak (secara simultan). Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. (Imam Ghozali, 2013:98). Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. Apa bila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negatif berarti hipotesis ditolak.

**Hasil dan Pembahasan**

**A. Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 6.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	,573	0,291	Valid
2	,728	0,291	Valid
3	,830	0,291	Valid
4	,797	0,291	Valid
5	,900	0,291	Valid
6	,846	0,291	Valid
7	,822	0,291	Valid
8	,752	0,291	Valid
9	,835	0,291	Valid
10	,793	0,291	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

**Tabel 6.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	,430	0,291	Valid
2	,348	0,291	Valid
3	,374	0,291	Valid
4	,520	0,291	Valid
5	,465	0,291	Valid
6	,691	0,291	Valid
7	,325	0,291	Valid
8	,735	0,291	Valid
9	,571	0,291	Valid
10	,457	0,291	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

**Tabel 6.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	,527	0,291	Valid
2	,782	0,291	Valid
3	,755	0,291	Valid
4	,807	0,291	Valid
5	,777	0,291	Valid
6	,859	0,291	Valid
7	,775	0,291	Valid
8	,779	0,291	Valid

9	,797	0,291	Valid
10	,717	0,291	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

**Tabel 6.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	,447	0,291	Valid
2	,743	0,291	Valid
3	,683	0,291	Valid
4	,577	0,291	Valid
5	,783	0,291	Valid
6	,482	0,291	Valid
7	,703	0,291	Valid
8	,542	0,291	Valid
9	,744	0,291	Valid
10	,676	0,291	Valid
11	,858	0,291	Valid
12	,562	0,291	Valid

Sumber : Data kuesioner diolah

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2013:47).

Berikut hasil dari uji reliabilitas pada instrument variable yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variable pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian reliabilitas:

**Tabel 6.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Reliabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.949	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.785		Reliabel
Kompetensi (X3)	0.940		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.912		Reliabel

## B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam menganalisis memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linear berganda dinyatakan baik jika data terbebas dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas (Ghozali Imam, 2013: 160).

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Ghozali Imam, 2013: 160). Berikut hasil dari uji normalitas pada variable penelitian ini:

**Tabel 6.6 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	4.58578154
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.093
	Negative	-.104
Test Statistic		.6.12
Asymp. Sig. (2-tailed)		.847 <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.		

Dari hasil table di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada variable penelitian ini dikatakan memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi 0.200 > dari nilai 0,05. Maka sudah dapat dipastikan bahwa distribusi data pada variable penelitian ini normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali Imam, 2013: 105).

**Tabel 6.7 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan karir	.834	1,199
	Motivasi Kerja	.999	1,001
	Kompetensi	.834	1,200
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Dari hasil data pada tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variable ini memenuhi syarat analisis regresi.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali Imam, 2013: 13). Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.012	9.242		.542	.591
	Pengembangan Karir	.107	.096	.215	1.114	.274
	Motivasi Kerja	.017	.181	.017	.096	.924

	Kompetensi	.045	.090	.095	.495	.624
a. Dependent Variable: RES2						

**C. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda adalah model untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dan hasil pengujian analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21.437	14.189	
	Pengembangan karir	.422	.147	.333
	Motivasi Kerja	.536	.278	.204
	Kompetensi	.691	.138	.579

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 21.437 + 0.422 X_1 + 0.536 X_2 + 0.691 X_3 + e$$

**D. Uji t**

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) untuk

mengetahui dan menguji signifikan siapakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat pengawasan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dapat dilihat pada table di bawah ini :

**Tabel 6.10 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.437	14.189		1.511	.141
	Pengembangan karir	.422	.147	.333	2.872	.007
	Motivasi Kerja	.536	.278	.204	2.930	.006
	Kompetensi	.691	.138	.579	4.995	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**E. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) memiliki pengaruh signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.144	3	448.715	19.455	.000 <sup>b</sup>
	Residual	714.999	31	23.064		
	Total	2061.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi

**Tabel 6.12 Hasil Koefisien & Korelasi Determinasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.620	4.803

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi

Dari hasil data tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda disini menggunakan nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai

sebesar 0.620. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompetensi benar mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,0% sedangkan sisanya 38% kinerja pegawai tersebut juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sedangkan dari hasil uji secara parsial (uji t) yang dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  ketiga variable > dari nilai  $t_{tabel}$  2.039 dengan nilai signifikansi < dari nilai 0,05 maka dengan ini jelas diketahui jika variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai kantor DPMPTSP Kota Cirebon dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai.
2. Dan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa

semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, hal ini dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19.455 > dari nilai  $F_{tabel}$  2,91. Ini artinya variabel pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi merupakan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai kantor DPMPTSP dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas (pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi) ini mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 62,0% ini artinya ada faktor lain sebesar 38% yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sedangkan dilihat dari hasil nilai R sebesar 0.808 maka ini dapat dipastikan bahwa secara korelasi ketiga variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat secara bersama-sama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. (Edisi.Ke-7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Siregar, Syofian. (2010). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: RajagrafindoPersada.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :BumiAksara
- Permatasari, Ita Rifiani. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. MODERNIASAI Vol.2, No.3 ,Oktober 2006

- (<http://ejournal.unikama.ac.id>, diakses 25 Oktober 2016)
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Shazadi, Irum dkk. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance" *Europran Journal of Business and Management*, Vol.6, No.23, 2014 ([www.iiste.org](http://www.iiste.org), diakses 25 Oktober 2016)
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prestasi Pusta karaya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta :Penerbit Nuba Medika
- Sedjati, Retina Sri (2015). *Manajemen Pemasaran*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta :Deepublish
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta