



Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Badan Pusat Statistik Kota Kediri

Okta Wahyu Ayuningtyas

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri, Indonesia

E-mail : oktawhy0405@gmail.com

Abstract This research aims to determine the influence of career development variables (X_1), competency (X_2) and job satisfaction (X_3) on employee performance (Y) at the Central Statistics Agency Office. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection used the saturated sampling method, the number of samples in the study was 34 respondents at the Central Statistics Agency Office. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation $Y = -0.915 + 0.472X_1 + 0.394X_2 + 0.947X_3$ and the t test results of the variables career development, competence, job satisfaction had a partially significant effect on employee performance. The F test results obtained Fcount results with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that career development, competence, job satisfaction have a simultaneous and significant effect on the performance of employees at the Central Bureau of Statistics.

Keywords: Career Development, Competency, Job Satisfaction, Performance Employee.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengembangan karir (X_1) kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh, jumlah sampel dalam penelitian diperoleh sebanyak 34 responden pada Kantor Badan Pusat Statistik. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -0,915 + 0,472X_1 + 0,394X_2 + 0,947X_3$ dan hasil Uji t variabel pengembangan karir, kompetensi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, kompetensi, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia menjadi tolok ukur bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi baik kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif dalam merencanakan perubahan tersebut, untuk memperoleh kinerja yang baik perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan dalam untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan tersebut sudah dijalankan dengan baik. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja.

Pengembangan karir menurut Handoko (2014), “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan”. Banyaknya keluhan karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan. Peluang promosi yang terbatas, seperti angkatan kerja yang menua, kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan tersebut.

Kompetensi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Menjaga dan mempertahankan Kompetensi menjadi bagian penting bagi manajer disuatu perusahaan karena kompetensi mampu memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Edison et al (2016:17) “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)”. Agar terwujud layanan prima di perusahaan maka karyawan hendaknya memiliki kompetensi yaitu memiliki ilmu pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalani, keterampilan dan sikap baik dalam memberikan pelayanan. Perusahaan ini memiliki permasalahan masih kurangnya ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, hal itu membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal dan sulit untuk mencapai target kerja yang dibebankan perusahaan, yang dimana tingkat kompetensi yang baik juga akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:415) “setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja”. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu

perasaan positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya, seperti karyawan yang merasa kurang puas dikarenakan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kantor Badan Pusat Statistik beralamat di Jl. Penanggungan No.14, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64117 adalah Lembaga Pemerintahan Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelum BPS meupakan Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut. Berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 peranan BPS adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau Lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder, Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.

Penelitian yang telah dilakukan Distyawaty (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wibawa dan Mayasari (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja, memperoleh hasil penelitian kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, untuk itu peneliti memilih judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kantor Badan Pusat Statistik Kediri”.

2. LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir”. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Dessler (2017:408) “kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan”.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017: 415) “Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain”. Menurut Badriyah (2015), “kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing masing pekerja”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:172) “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup dan Jenis Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah tentang pengkajian manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kediri. Untuk menjawab rumusan masalah, jenis penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka yang kemudian ditabulasikan dan dianalisis. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian empiris yang menggunakan angka-angka sebagai data, dan hasil semua penelitian dijawab menggunakan langkah-langkah penghitungan statistik atau metode pengukuran lain yang relevan (Sugiyono, 2017:8).

Lokasi penelitian

Judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu tentang “Pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”. Jadi peneliti ini dilakukan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kediri yang beralamat di Jl. Penanggungan No.14, Bandar Lor, Kec. Mojoroto, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64117.

Populasi dan Sampel

Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kediri.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kediri.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel jenuh yaitu teknik pemilihan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Biasanya hal ini dilakukan bila anggota populasi relative kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. “Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan” (Sugiyono, 2017:82).

Teknik Analisis

Uji Instrumen

Uji instrumen adalah langkah penting dalam memastikan kualitas instrumen penelitian. Instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan data yang akurat dan terpercaya, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan tepat (Sugiyono, 2017).

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin diukur dengan menggunakan korelasi berganda yaitu untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara satu atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan ini adalah 99% dan 95%. Apabila dalam pengujian diperoleh hasil sama dengan tingkat signifikan ($\alpha=0,01$ dan $\alpha=0,05$) maka terdapat hubungan antar variabel, tetapi apabila yang terjadi sebaliknya maka tidak terdapat hubungan antar variabel. Apabila nilai r hitung diperoleh berada diatas nilai kritis berarti alat ukur yang digunakan telah valid, pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan SPSS Versi 25.0

Uji Reliabilitas

“Uji Reliabilitas adalah Sejauh hasil pengukuran pada objek yang sama menghasilkan data yang sama” (Sugiyono, 2017:130). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau layak jika memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel atau tidak layak jika cronbach's alpha $< 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Mengingat metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2012:20).

Pengujian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S sebagai berikut: Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ atau 5% maka data terdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ atau 5% maka data tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. "Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol" (Ghozali, 2012:25). Metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui multikolinearitas adalah dengan melihat tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan: Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan atau tidak. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada bermacam cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah uji Glejser.

Menurut Gujarati dalam Ghozali (2018), analisis glejser meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Ketika probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5%, dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam model regresi tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2012:59) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear.
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah ketika seorang peneliti memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen akan berubah (kriteria) ketika nilai dari dua atau lebih variabel independen dikurangi (dimanipulasi) sebagai prediktor yang digunakan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:188).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : (Sugiyono, 2017:93)

Keterangan :

Y = variabel terikat Kinerja Karyawan

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = variabel bebas Pengembangan karir

X₂ = variabel bebas Kompetensi

X₃ = variabel bebas Kepuasan Kerja

e = error level

Uji Hipotesis

Uji t

“Uji t adalah jawaban awal untuk pernyataan pertanyaan yang menanyakan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih” (Sugiyono, 2017:184). Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x dan y, apakah variabel x₁, x₂ dan x₃ (pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel y (kinerja karyawan)

secara terpisah atau parsial. Menurut Ghozali (2012:98) dasar pengambilan keputusan adalah menggunakan probabilitas signifikan, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji F

“Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05” (Sugiyono, 2017:184). Uji F dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS. Menurut Ghozali (2012:98) Kriteria pengujian dalam Uji F adalah :

1. Jika sig F $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika sig F $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Ghozali (2012:97) “koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika (R^2) semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai Adjusted R Square.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mencari validitas sebuah item, kita harus mengkolerasikan skor item dengan total item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas

No Item	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid

X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,001	Valid
X2.3	0,005	Valid
X2.4	0,002	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X3.1	0,020	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,001	Valid
X3.4	0,001	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,002	Valid
X3.8	0,012	Valid
X3.9	0,000	Valid
X3.10	0,001	Valid
X3.11	0,000	Valid
X3.12	0,000	Valid
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,000	Valid
Y11	0,000	Valid
Y12	0,014	Valid
Y13	0,001	Valid
Y14	0,000	Valid
Y15	0,000	Valid
Y16	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari 4 variabel dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Sig < 0,050 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih > dari 0,6 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan handal atau reliable.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan karir	0,790	Reliabel
Kompetensi	0,753	Reliabel
Kepuasan kerja	0,761	Reliabel
Kinerja karyawan	0,762	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel pengembangan karir, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Pengembangan Karir, Kompetensi, Kepuasan Kerja	0,200	Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa hasil nilai Sig dari variabel Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja > 0,05 sehingga ketiga variabel dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Apabila nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	5,285	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi	7,498	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	7,046	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2), Kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 5
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Pengembangan Karir	0,341	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedastisitas
Kompetensi	0,150		Tidak terjadi heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	0,161		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi atau sig.(2-tailed) variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,341 dan variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,150 dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,161. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel *independent* dan variabel *dependent* berikut ini hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Defiation from Linearity</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	0,111	Linier
Kompetensi	0,061	Linier
Kepuasan Kerja	0,320	Linier

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 Hasil Uji Linearitas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *defiation from linearity* ketiga variabel $> 0,05$ yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* yang terdiri dari variabel Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel *dependent* kinerja dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Pengembangan karir	0,472	2,321	0,027	H0 ditolak H1 diterima
Kompetensi	0,394	2,477	0,019	H0 ditolak H2 diterima
Kepuasan kerja	0,947	9,439	0,000	H0 ditolak H3 diterima
Konstanta (a)				-0,915
Nilai Korelasi (R)				0,989
Nilai Koefisien Determinan (R^2)				0,978
Fhitung				437,266
Signifikansi F				0,000
Y				Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,915 + 0,472X_1 + 0,394X_2 + 0,947X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant (α) = -0,915

Nilai konstanta sebesar -0,915 artinya apabila tidak ada pengaruh dari pengembangan karir (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) maka, kinerja (Y) memiliki nilai sebesar -0,915.

2. Koefisien Regresi pengembangan karir (b_1) = 0,472

Koefisien regresi pengembangan karir (X_1) sebesar 0,472 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel pengembangan karir (X_1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,472 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Koefisien Regresi kompetensi (b_2) = 0,394

Koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,394 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompetensi (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b_3) = 0,947

Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,947 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Kepuasan Kerja (X_3) bertambah satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,947 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan tabel 7 diatas, untuk menguji pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai probabilitas untuk pengembangan karir (X_1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,321 dan nilai sig 0,027 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja.
- 2) Nilai probabilitas untuk kompetensi (X_2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,477 dan nilai sig 0,019 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja.

- 3) Nilai probabilitas untuk kepuasan kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,439 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja.

Uji F

Hasil perhitungan pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa hasil dari F_{hitung} sebesar 437,266 dan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Pengembangan Karir (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,983. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 97,8% dan sisanya 2,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti motivasi, disiplin kerja dan kompensasi.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Sebagai bab akhir dari penulisan, dalam skripsi ini berisi tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil penelitian dan saran sekiranya berguna sebagai bahan pertimbangan atau referensi pada Badan Pusat Statistik dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kediri.
- 2) Variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kediri.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan Kantor Badan Pusat Statistik Kediri.
- 4) Variabel pengembangan karir (X_1), kompetensi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Kantor Badan Pusat Statistik Kediri.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang yakni:

1) Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan memperhatikan pengembangan karir, kompetensi dan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja

2) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengembangan karir, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdul Haeba Ramli, & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Seminar Nasional Cendekiawan ke-4 Tahun 2018* (pp. 1-12). ISSN (P): 2460-8696.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrianti, W. E. (2018). Penerapan Google Classroom dalam pembelajaran akuntansi (Unpublished undergraduate thesis). Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. United States: Pearson Education.
- Distyawaty. (2017). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja aparatur pengawas inspektorat daerah provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 5(4), 56-68. ISSN: 2302-2019.
- Edison. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, kombinasi, dan R&D* (3rd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan human resources and facility management directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>

Wibawa, I. G. N., & Mayasari, N. M. D. (2020). Kinerja karyawan di Maha Surya Motor II. *Bisma Jurnal Manajemen*, 6(2), 76–85.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). PT Rajagrafindo Persada.