

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR KECAMATAN RAMBANG NIRU
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

Luh Eka Pebriyanti

2021110042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2025



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

Disusun Oleh

Nama : Luh Eka Pebriyanti

Nim : 2021110042

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

1. Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Pembimbing I

16 Mei 2025

2. Zakaria Harahap, S.E.I., M.HI

Pembimbing II

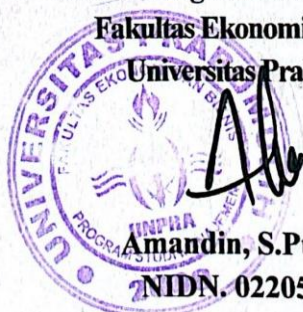
16 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt.,M.M

NIDN. 022057601

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

Disusun Oleh

Nama : Luh Eka Pebriyanti

Nim : 2021110042

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,
Ketua Penguji

Romsa Endreksan, S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

Anggota Penguji I



Yudi Tusri, S.E, M.Si.
NIDN. 0214087201

Anggota Penguji II



Amandin, S.Pt, M.M.
NIDN. 022057601

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universita Prabumulih



Amandin, S.Pt.,M.M
NIDN. 022057601

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :Luh Eka Pebriyanti

Nim : 2021110042

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Prabumulih, 17 Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan,

Tanda Tangan



Luh Eka Pebriyanti
NIM. 2021110042

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Lakukan semua yang harus anda lakukan, tetapi tidak dengan ego, bukan dengan nafsu, bukan dengan iri hati tetapi dengan cinta, kasih sayang, kerendahan hati, dan pengabdian.”
(Dewa Ktisna, 'Bhagavad Gita'.)

“ Jadilah dirimu sendiri, hidup adalah tentang proses bukan hasil dan jangan takut gagal karena dari kegagalan itu kita bisa belajar.”
(Luh Eka Pebriyanti)

"Biarkan diri anda sedih. Menikmati kekecewaan. Berikan ruang untuk itu untuk berlama-lama untuk sementara waktu. Kemudian dari situ tumbuh dan temukan energy positif baru untuk dimanfaatkan."
(Maudy Ayunda)

Kupersembahkan kepada :

1. Ibuku tersayang Nyoman Sri Artini
2. Bapak Gede Karsiada
3. Adik Bungsku Gusti Made Arya Suardana
4. Suamili Tercinta Kadek Sudiksa
5. Bapak/Ibu Dosen Pembimbing
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Temanku Haspita Tirta Sari
8. Almamaterku.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
RAMBANG NIRU KABUPATEN MUARA ENIM**

Oleh :

Luh Eka Pebriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Prabumulih

Email: luhekapebriyanti23@gmail.com

ABSTRAK

Luh Eka Pebriyanti “*Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim*”.

Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim (Dibawah bimbingan Bapak Romsa Endrekson, S.P.,M.M dan Bapak Zakaria Harahap,S.E.I.,M.HI). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim. Dimana variable Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kinerja (Y). Dengan sampel berjumlah 31 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuisioner yang diperoleh dari responden pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Data ini diolah dengan alat uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product And Service Solution (SPSS)* versi 26. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 5,911 + 0,449X_1 + 0,438X_2 + e$. Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variable Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,873 (X_1) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, nilai t_{hitung} sebesar 3,221 (X_2) dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE RAMBANG NIRU DISTRICT OFFICE,
MUARA ENIM REGENCY*

By :

Luh Eka Pebriyanti

*Faculty of Economics and Business
Prabumulih University*

Email: luhekapebriyanti23@gmail.com

ABSTRACT

Luh Eka Pebriyanti " *The Influence of Competence and Career Development On Employee Performance at the Rambang Niru District Office, Muara Enim Regency*".

The Influence of Competence and Career Development On Employee Performance at the Rambang Niru District Office, Muara Enim Regency (Under the guidance of Mr. Romsa Endrekson, S.P., M.M and Mr. Zakaria Harahap, S.E.I., M.HI). This study aims to determine whether there is an influence of competence and career development on employee performance at the Rambang Niru District Office, Muara Enim Regency. Where the variables are Competence (X1), Career Development (X2), and Performance (Y). With a sample of 31 people. The data used in this study are primary data, namely in the form of questionnaire results obtained from employee respondents at the Rambang Niru District Office, Muara Enim Regency. The analysis technique used is multiple linear analysis. This data is processed using a normality test tool, multicollinearity test, heteroscedasticity test which is processed using the help of the Statistical Product And Service Solution (SPSS) version 26 computer program. Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation is obtained, namely: $Y = 5.911 + 0.449X1 + 0.438X2 + e$. By using the regression analysis method, it can be concluded that the Competence variable (X1), Career Development (X2) has a positive and significant effect on Performance (Y) with a t-value of 2.873 (X1) with a significant value of $0.008 < 0.05$, a t-value of 3.221 (X2) with a significant value of $0.003 < 0.05$. Competence and Career Development have a simultaneous effect on employee Performance with a significant F value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim”**. Proposal ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat penulisan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua.

Pada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. Selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Bapak Ajabar, S.I.P.M., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P.,M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Zakaria Harahap,S.E.I.,M.HI selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada Bapak Dr.Fredy Febriansyah, S, STP.M.Si selaku Camat Rambang Niru yang mana telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Rambang Niru sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah membantu dan memberikan ilmunya serta menghantarkan penulis menyelesaikan kesarjanaan.
7. Kepada kedua orang tua aku tercinta Bapak Gede Karsiada dan Ibu Nyoman Sri Artini terimakasih atas dukungan, pengorbanannya, kasih sayang kalian yang begitu tulus, doa serta dukungan yang tidak akan pernah aku lupakan sampai akhir hayatku.
8. Kepada suamiku tercinta Kadek Sudiksa terimakasih atas dukungan serta doanya.

Prabumulih, 17 Mei 2025

Tanda Tangan

Luh Eka Pebriyanti
NIM.2021110042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kompetensi	8

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi	8
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	8
2.1.1.3 Indikator Kompetensi	9
2.1.2 Pengembangan Karir	10
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	10
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	10
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	12
2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir	13
2.1.3 Kinerja	13
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3.3 Indikator Kinerja	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	17
2.4 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODELOGI PENELITIAN	21
3.1 Metode dan Desain Penelitian	21
3.1.1 Metode Penelitian	21
3.1.2 Desain Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel	22
3.2.3 Metode Pengambilan Sampel	22

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	23
3.3.2 Waktu Penelitian	23
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.4.1 Jenis Data.....	24
3.4.2 Sumber Data	24
3.5 Variabel Penelitian	25
3.5.1 Operasional Variabel Penelitian	25
3.6 Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data.....	23
3.7 Instrumen Penelitian	25
3.7.1 Uji Validitas.....	25
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.8 Uji Asumsi Klasik	26
3.8.1 Uji Normalitas.....	27
3.8.2 Uji Multukolinieritas.....	27
3.8.3 Uji Heteroskedasitisitas.....	28
3.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	28
3.10. Pengujian Hipotesis	29
3.10.1 Uji Parsial(t).....	29
3.10.2 Uji Simultan (f)	30
3.10.3 Koefesien Determinasi (R^2)	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	32

4.1.1 Sejarah Perusahaan	32
4.1.1.1 Lokasi Kantor Camat Rambang Niru.....	33
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	33
4.1.2.1 Visi Perusahaan.....	33
4.1.2.2 Misi Perusahaan	34
4.1.3 Struktur, Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan	34
4.1.3.1 Struktur Perusahaan.....	36
4.1.3.2 Tugas Pokok Perusahaan.....	37
4.1.3.3 Fungsi Perusahaan.....	37
4.2 Karakteristik Responden.....	37
4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....	37
4.2.2 Usia Responden	38
4.2.3 Pendidikan Responden	39
4.2.4 Masa Kerja Responden.....	39
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	40
4.3.1 Tanggapan Responden Kompetensi (X1).....	41
4.3.2 Tanggapan Responden Pengembangan Karir (X2).....	42
4.3.3 Tanggapan Responden Kinerja (Y).....	42
4.4 Hasil Analisis Uji Coba Instrumen.....	43
4.4.1 Uji Validitas.....	44
4.4.2 Uji Reliabilitas	45
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	47
4.5.1 Uji Normalitas.....	49

4.5.2 Uji Multukolinieritas	49
4.5.3 Uji Heteroskedasititas.....	51
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	52
4.7 Hasil Analisis Uji Hipotesis	54
4.7.1 Uji Parsial(t).....	54
4.7.2 Uji Simultan (f)	55
4.8 Hasil Koefesien Determinasi (R^2)	57
4.9 Pembahasan.....	58
4.9.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.9.3 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	59
BAB V	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	22
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	39
Tabel 4.4 3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	39
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X1).....	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir (X2).....	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1).....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2 Tabulasi Responden	70
Lampiran 3 Hasil Analisis Regresi	73
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi	86
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	97
Lampiran 6 Gambar Kantor Camat Rambang Niru.....	98
Lampiran 7 Riwayat Hidup	102



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga menciptakan kompetensi dan pengembangan karir yang baik.

Memasuki era globalisasi yang di nilai sebagai era tanpa batas, di tandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yang telah lebih dahulu maju.

Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara profesional. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk memberikan kompetensi

dan pengembangan karir serta menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Utapea dan Thoha (dalam Junaidi, 2021:415) menyatakan bahwa “Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Kadarisman (dalam Ady Dj & Wahdaniah, 2022:56) menyatakan bahwa “Pengembangan karir ialah jalan serta aktivitas merencanakan seseorang karyawan buat menempati suatu posisi di lingkup pemerintahan maupun organisasi yang bakal di laksanakan pada waktu yang akan datang”.

Menurut Mangkunegara (dalam Syahputra & Tanjung, 2020:286) menyatakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Camat Rambang Niru merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Muara Enim yang mempunyai Struktur organisasi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya di laksanakan oleh Aparat atau pegawai Kecamatan yang mana kinerja pegawai ada beberapa yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat di rasakan belum efektif.

Berdasarkan observasi dan data yang diperoleh bahwa fenomena yang terjadi menyangkut kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Camat Rambang Niru bahwa pegawai memiliki potensi yang baik untuk dicontoh, menyangkut sikap, pengetahuan dan keterampilan, dengan kompetensi yang baik akan dapat menciptakan kinerja yang baik pula. Namun demikian kinerja yang dicapai belum sesuai yang diinginkan.

Untuk fenomena yang terjadi pada pengembangan karir yaitu pegawai yang merasakan adanya perasaan keadilan dalam sistem promosi, di mana setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir yang mengarah pada motivasi yang tinggi dan dorongan untuk mengembangkan diri. Selain itu juga, pimpinan aktif dalam pengembangan karir pegawai, memberikan umpan balik secara teratur, dan memainkan peran yang positif dalam pengembangan pegawai. Hal ini meningkatkan komunikasi, motivasi, dan kemungkinan perkembangan karir yang lebih baik. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar pengembangan karir dapat ditingkatkan lagi.

Berdasarkan pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang terbatas tentang peluang pengembangan karir yang ada, sehingga pegawai melewatkan kesempatan yang ada atau membuat keputusan yang kurang tepat. Selain itu juga, pegawai merasa tidak puas dengan pencapaian karir atau jabatan yang diemban. Ini dapat mencerminkan ketidakpuasan pegawai terhadap perkembangan karir atau ketidaksesuaian dengan tujuan karir.

Berdasarkan fenomena kinerja di Kantor Camat Rambang Niru pada pegamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai tidak menghasilkan jumlah produksi atau hasil kerja yang diharapkan. Pegawai mengalami masalah

dalam mencapai target produktivitas. Selain itu juga, minimnya inovasi dan inisiatif pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan serta kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang kompetensi, pengembangan karir, kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan untuk dapat berkontribusi baik untuk memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kompetensi, pengembangan karir, kinerja pegawai, dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai pembahasan agar menjadi terarah dan sistematis, maka disusunlah sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dan digambarkan

kerangka pemikiran dari penelitian kemudian disebutkan hipotesis yang ingin diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

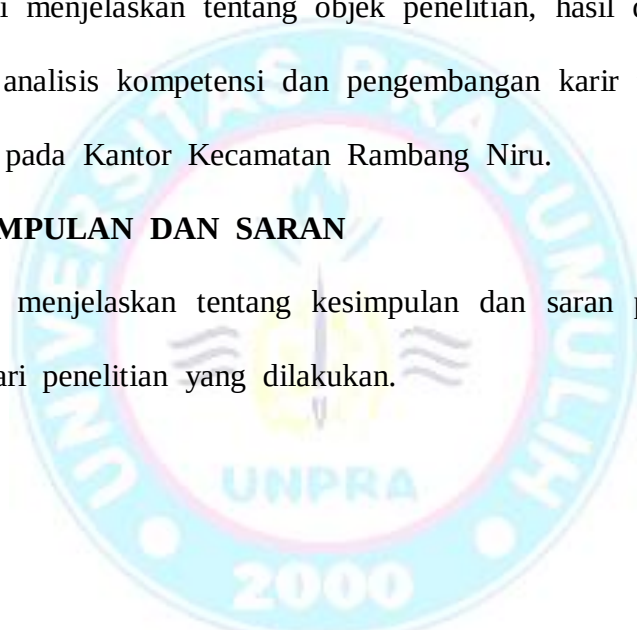
Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi : Jenis Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, serta menguraikan Populasi dan Sampel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, hasil dan pembahasan tentang analisis kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran penulis yang di dapat dari penelitian yang dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer (dalam Haryanto, 2021:325-346) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau jobs task.

Menurut Manda (dalam Nurwin dan Frianto, 2021:876) menyatakan bahwa “Seseorang yang berprestasi ditempat kerja, memiliki karakteristik yang mendasari perilaku dan menggambarkan karakteristik pribadi, pengetahuan atau keterampilan, motif, dan konsep diri, hal tersebut merupakan sebuah kompetensi dalam diri seseorang.

Menurut Wibowo (dalam Syahputra & Tanjung, 2020:287) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut”.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (dalam Syahputra & Tanjung, 2020:287) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu :

1. Pengendalian Diri (*self Control*),
2. Kepercayaan Diri (*self Confidence*),
3. Fleksibilitas (*Flexibility*) dan Membangun Hubungan (*Relationship Building*)”.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Mulyasa (dalam Rohmah, 2020:151) menyatakan bahwa indikator – indikator kompetensi diantaranya :

- a. Pengetahuan – Pengetahuan dasar yang di miliki,dalam bidang yang di miliki untuk mengetahui cara indentifikasi terhadap kebutuhan sesuai dengan yang ada di perusahaan dan untuk cara mengetahui kualitas terhadap karyawan.
- b. Pemahaman – Pemahaman adalah seorang karywan harus mempunyai pemahaman terhadap pembelajaran yang di berikan oleh suatu perusahaan sebagai bekal untuk menjadikan karyawan semakin lebih optimal terhadap suatu pekerjaanya.
- c. Kemampuan – Kemampuan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas yang di atau pekerjaan yang di berikan perusahaan yang di bebaskan kepada karyawan.
- d. Nilai – Standar perilaku pada karywan dalam melakukan pekerjaan melaksanakan tugas jujur keterbukaan dalam bekerja.
- e. Sikap – Sikap yaitu perasaan senang dan tidak senang atau reaksi terhadap sesuaatu yang datang dari perusahaan yang akan menimbulkan sikap akan berubah terhadap kinerja pada karyawan.

- f. Minat – keinginan berhasil pada pekerjaan sekarang tugas-tugas di masa yang akan datang seorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan melakukan aktifitas dalam bekerja.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menuru Lawrence dan Glueck William (dalam Wahyuni & Abdul Hafid, 2025:15) menyatakan bahwa “Pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara terstruktur dan direncanakan oleh organisasi atau instansi kepada setiap pegawai atau pekerjanya dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya sesuai dengan tujaun dan kemandirian karirnya”.

Menurut Komang (dalam Razmayanti dan Kusuma, 2024:208) menyatakan bahwa “Pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai rencana kariernya, dan perbaikan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia untuk mencapai suatu rencanakerja yang sesuai dengan organisasi. Hal ini merupakan perbaikan yang dilakukan Sumber daya manusia juga dapat berperan dalam kegiatan pengembangan”.

2.1.2 .2 Faktor yang mempengaruhi Pengembangan karir

Menurut Siagian (dalam Putro & Sahban, 2019:166-167) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang pegawai adalah :

1. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai adalah prestasinya kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi orang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor Pembimbing

adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya.

5. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melakukan pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karier

Menurut Mangkunegara (dalam Putro & Sahban, 2019:166) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat pengembangan karier adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahterannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karier merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi lebih bermental sehat.

2.1.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Wijaya (dalam Rohmah, 2020:152-153) menyebutkan indikator terkait pengembangan karir yaitu :

- a. Prestasi kerja, adalah suatu kegiatan yang mendassari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, untuk memajukan karir.
- b. *Exposure*, adalah menjadi terkenal oleh orang orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.
- c. Kesempatan organisasional, dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetian organisasional dengan jangka panjang tergdap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
- d. Mentor dan sponsor, dimana mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informasi sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat mendapatkan kesempatan- kesempatan karir bagi orang lain.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (dalam Ady Dj & Wahdaniah, 2022:56) menyatakan bahwa “kinerja merupakan pencapaian hasil dari suatu pekerjaan yang bisa diraih

oleh seseorang maupun beberapa orang pada suatu lembaga berdasar pada kewenangan serta komitmen dalam usaha meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku serta tidak berlawanan dengan perilaku dan moral”

Menurut Kasmir (dalam Syahputra & Tanjung, 2020:286) menyatakan bahwa “ kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut Sedarmayanti (dalam Azwina & Aulia, 2021:413) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat buktinya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.”.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sulistiyani (dalam Putro & Sahbah, 2019:167) menyatakan bahwa “Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai , misalnya : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pegawai.

2. Faktor eksternal

Merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya : gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Sulistiyani (dalam Putro & Sahbah, 2019:167) menyatakan bahwa “yang menjadi indikator dalam variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar yang ditetapkan.

2. Disiplin Kerja

Kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi dan ketetapan waktu penyelesaian tugas/pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.

3. Efektifitas dan Efisiensi

Kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang maksimal.

4. Tanggung Jawab

Kesiapan pegawai dalam mengemban tugas dan kewenangan sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.

5. Hubungan Antar Sesama

Kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan maka dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini sebagai berikut :

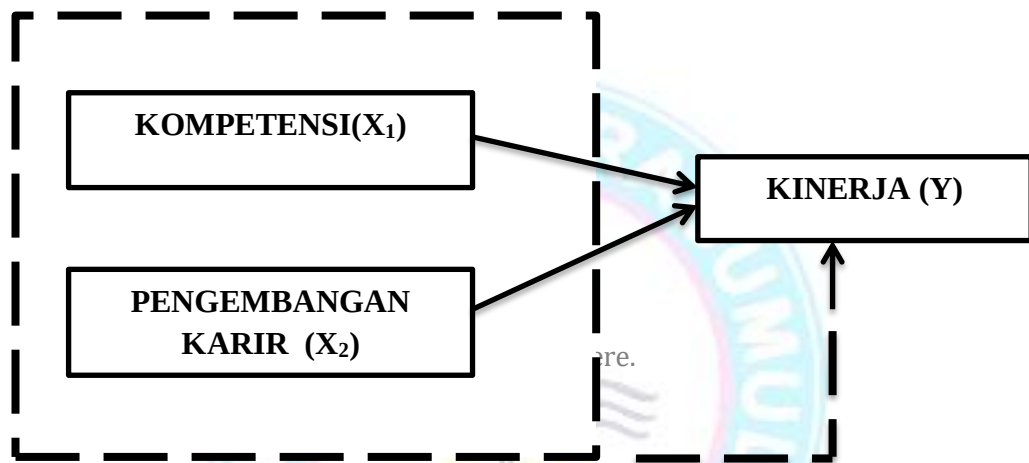
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Adi Kurnia ¹ , Andi,(2020), Vol. 4 No. 1, E-ISSN : 2808-5213	Pengaruh Kompetensi terhadap Terhadap Kinerja Pegawain di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.	Berdasarkan hasil uji f menunjukkan hasil bahwa secara bersama-sama varabel bebas kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Tasikmalaya.
2	Heri Fitri Andayani,(2020), Volume 1, Nomor 2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan simpulan bahwa, kompetensi pegawai berpengaruh sangat tinggi dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas emuda dan Olahraga Kota Bandung.
3	Rahmadona,Kuspriyono, Warpindyastuti,(2023), Vol.3, No.2, e-ISSN: 2827-8372	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening.	Bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan hipotesis 2 (H2) diterima.
4	Lara Dwi Sati, dkk,(2024), Vol. 2, No. 4	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawain Di UPTDPuskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan	Bahwa Ho diterima dan H1 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan Kota Pagar Alam
5	Musfiratun,Muji,Ira Geraldina,(2024), Vol. 5, No. 1, e-ISSN: 2745-7273	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen PPKL	Disimpulkan ada pengaruh simultan antara kompetensi serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data diolah dari beberapa jurnal

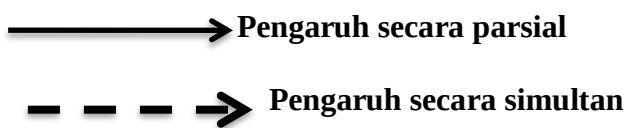
2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :



2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi pegawai menurut hasil penelitian Pramularso, Eigis Yani (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Bekasi.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna 47 meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Berdasarkan penelitian di atas kompetensi memiliki peran sangat penting bagi organisasi perusahaan, karena kompetensi pegawai mengacu kepada nilai suatu moral hidup di lingkungan pekerjaan.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh Perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di suatu perusahaan. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir ini juga mencakup pada peningkatan kemampuan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haikal (2021) pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara

signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan dan akhirnya hasil uji tidak langsung pada pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan yang didukung oleh komitmen organisasi karyawan yang tinggi. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir dalam sebuah kinerja karyawan sangat mempengaruhi apa yang ada dalam organisasi perusahaan, yang dimana organisasi perusahaan menciptakan pengembangan oleh setiap pegawainya.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan menurut Sinambela, Rahayu Arifin, Samsul Ayu, Halvinda Dyah (2020). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada pengembangan karir dan kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan (Studi pada Dinas Perizinan Kabupaten Sukabumi).

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir dan kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, karena akan sangat berdampak bagi keberlangsungan suatu organisasi perusahaan. Salah satu dari sistem kerja memiliki tingkat nilai yang optimal untuk dikaji oleh peneliti, hal ini terdapat pada penelitian terdahulu yang melakukan riset bagi variabel terkait untuk diteliti. Berdasarkan teori-teori, penelitian terdahulu dan kerangka

pemikiran di atas maka dapat digambarkan paradigma penelitian hubungan antara variabel-variabel peneliti di Kantor Kecamatan Rambang Niru sebagai berikut pada halaman selanjutnya.

2.4 Hipotesis

Menurut Frankel & Wallen (dalam Rahmaniar, Haris, & Martawijaya, 2012:234) hipotesis merupakan kata dugaan, prediksi, dan sementara menunjukkan bahwa suatu hipotesis harus dibuktikan kebenarannya, apakah dapat diterima menjadi suatu pernyataan yang permanen atau tidak.

Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru .
- H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru.
- H3 : Diduga kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:2) menyatakan bahwa Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan .

3.1.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. pendekatan deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau situasi yang ada dalam bentuk data numerik atau angka. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berupa angka yang dianalisis secara statistik untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik suatu populasi atau fenomena yang sedang diteliti.

3.1.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:68) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diteliti yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2024:69) menyatakan bahwa variabel independen Atau variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Rambang Niru., variabel bebas Kompetensi (X_1), Pengembangan Karir (X_2).

2. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2024:69) menyatakan bahwa variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Rambang Niru, variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024:126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Rambang Niru, yang berjumlah 31 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) menyatakan bahwa Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus mewakili. Sampel penelitian yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 Orang yang merupakan seluruh dari populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Niru.

Menurut Sugiyono (2024:133) menyatakan bahwa Teknik sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 31 orang.

3.2.3. Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu Sampling Sensus/total. Menurut Sugiyono (2024:288) menyatakan bahwa teknik

sampling sensus/ total adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Rambang Niru, berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, Tebat Agung, Kecamatan Rambang Niru, Sumatera Selatan, 31172.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 15 Oktober 2024 sampai dengan 30 Juni 2025 .

3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian adalah unsur peneliti yang terikat dengan variabel yang terdapat dalam judul peneliti. Definisi operasional variabel dalam peneliti ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Nomor Kuisi on er
1	Kompetensi (X_1)	Kompetensi adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seorang karyawan untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakati .menurut Hutapea dan Toha, (dalam Lumanauw ,2022:53)	1.Pengetahuan 2.Keterampilan 3.Perilaku 4.Pengalaman kerja. Menurut Hutapea dan Toha,(dalam Lumanauw ,2022:53)	1 dan 2 3,4,5 6,7 8,9,10
2	Pengembangan Karir (X_2)	Pengembangan karir adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang di percayakan kepadanya sekarang, tanpa prestasi kerja yang memuaskan seseorang berkerja untuk di usulkan oleh atasanya agar di pertimbangkan untuk di promosikan ke pekerja atau jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Menurut Siagian (dalam Rohmah,2020:152).	1. Prestasi Kerja 2. Exposure 3.Kesempatan Organisasional 4.Mentordan Sponsor. Menurut Siagian (dalamRohmah,2020:152).	1,2,3,4 5 6,7,8 9,10
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan. Menurut Robbins (dalam Lumanauw ,2022:53)	1. Mutu Kerja 2.KreativitasKerja 3.Kuantitas Kerja 4.Ketepatan Waktu 5. Kemandirian Menurut Robbins (dalamLumanauw ,2022:53)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2024

3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2024:297) berikut sumber data dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data primer.

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh peneliti dengan cara pengisian kuesioner oleh responden.

2. Data sekunder.

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti textbooks, jurnal, maupun artikel referensi di media elektronik.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2024:296) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karna tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Merupakan suatu metode pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena, kejadian, atau perilaku yang terjadi di sekitar objek penelitian secara langsung dan sistematis

2. Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan langsung kepada responden atau narasumber untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara sering digunakan ketika peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih mendalam atau penjelasan lebih lanjut mengenai suatu topik yang kompleks.

3. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen atau rekaman tertulis yang sudah ada sebelumnya. Data

yang diperoleh dari dokumentasi biasanya bersifat sekunder karena berasal dari sumber yang sudah dikumpulkan dan disusun oleh pihak lain sebelumnya.

4. Kuesioner

Merupakan instrumen pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disebarkan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari banyak orang dalam waktu yang relatif singkat dan biaya yang lebih rendah. Kuesioner sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, opini, kebiasaan, atau karakteristik lainnya.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberi skala Likert atau jenis skala penilaian lainnya. Skala Likert adalah salah satu metode yang sering digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan.

Tabel 3.2

Skala Penilaian Likert

Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Cukup Setuju (CS)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

Sumber: Data yang diolah peneliti tahun 2024

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (dalam Sukendra, Atmaja, Surya, 2020:1) menyatakan bahwa instrumen penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan 2 tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar. Pemilihan instrumen yang tepat sangat penting agar data yang dikumpulkan dapat mengarah pada kesimpulan yang valid dan reliabel sesuai dengan tujuan penelitian. Semua data penelitian akan dianalisa dengan bantuan Statistika, *Package for the Sosial Sciences (SPSS)*, versi 26.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (dalam Loindong,dkk, 2023:113) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid/sah, maka perlu di uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap pernyataan dengan skor total kuisisioner tersebut.

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (r_{hitung} dan r_{tabel}). Tingkat signifikasi menggunakan 5% atau .05, dengan derajat kebebasan rumus persamaan derajat kebebasan / *degree of freedom*.

$$df = N - 2$$

Jika, 1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid.

2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (dalam Loindong,dkk, 2023:113) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya $> 0,6$ ''.

Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliable.
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliable.

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) lebih besar dari pada 0,6.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai kehandalan suatu model. Uji asumsi klasik sebagai uji persyaratan suatu analisis linier berganda.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sampel yang digunakan distribusi normal maupun tidak regresi linier dalam asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror (e) yang distribusi normal regresi baik adalah suatu regresi yang mempunyai distribusi normal maka dilakukan pengujian secara statistik.

Menurut Singgih santos (dalam Evana, 2021:393) menyatakan dasar pengambilan keputusan didasarkan pada probabilitas yaitu :

1. jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Loindong,dkk, 2023:114) menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen).

Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Asumsi dan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (dalam Loindong,dkk, 2023:114) menyatakan bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2024), Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Pada awal pengujian menyangkut persyaratan analisis yang menguji asumsi yang digunakan.

Persyaratan yang harus di penuhi sebelum analisis regresi dilakukan adalah sebagai berikut :

1. untuk setiap kelompok harga prediktor X, respon Y harus independen dan berdistribusi normal.
2. Untuk kelompok X tidak terjadi multikolinearitas. Untuk menentukan persamaan regresi berganda dengan menggunakan rumus, sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁ : Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompetensi

b₂ : Nilai Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir

X₁ : Kompetensi

X₂ : Pengembangan Karir

e : Standard error (Tingkat kesalahan)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Menurut Ghazali (dalam Loindong,dkk, 2023:114) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat Kesalahan 5%.

Ketentuan dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, signifikansi $> 0,05$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Imam Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikan secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah berpengaruh secara bersama-sama X_1 (kompetensi), X_2 (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja pegawai) pada Kantor Kecamatan Rambang Niru , yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Ketentuan dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, signifikansi $< 0,05$ maka, H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y .
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, signifikansi $> 0,05$ maka, H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (dalam Loindong,dkk, 2023:114) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi} = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel bebas, yaitu kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu variabel kinerja pegawai.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Rambang

Niru Kabupaten Muara Enim

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim

Kecamatan Rambang Niru merupakan salah satu dari 22 kecamatan yang ada di Kabupaten Muara Enim. Sebagaimana kecamatan yang lain kecamatan Rambang Niru adalah juga merupakan unsur pelaksanan yang mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan Rambang Niru juga merupakan wilayah strategis yang didukung oleh kekayaan alam dan potensial seperti batu bara dan bahan tambang lainnya.

Rambang Niru merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Sebelumnya, Kecamatan ini termasuk wilayah kecamatan Rambang Dangku dengan ibu kota di Desa Tebat Agung. Tebat Agung dikenal juga dengan nama Simpang Niru. Pada tahun 2019, kecamatan Rambang Dangku dibagi menjadi 2 kecamatan, yakni Rambang Niru dan Empat Petulai Dangku. Ibu kota Rambang Niru tetap di Tebat Agung. Sebelumnya desa ini merupakan ibu kota Rambang Dangku. Sementara ibu kota Empat Petulai Dangku di Dangku.

Pemekaran Rambang Dangku menjadi Rambang Niru dan Empat Petulai Dangku, berdasarkan Perda Kabupaten Muara Enim Nomor 10 Tahun 2018. Peresmian Rambang Niru dilakukan bupati Muara Enim Ahmad Yani didampingi wakil bupati H. Juarsah, pada Kamis, 20 Juni 2019. Artinya, pada 20 Juni tahun 2023, Rambang Niru berulang tahun untuk yang keempat.

4.1.1.1. Keadaan Geografi

Kecamatan Rambang Niru terletak di bagian barat Kabupaten Muara Enim berbatasan dengan :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Tanah Abang
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Lawang Kidul
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Niru dan Kota Prabumulih
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Gunung Megang dan Kecamatan Ujan Mas.

4.1.2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

4.1.2.1 Visi Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim

Merupakan cara pandang jauh kedepan kemana Instansi Pemerintah akan dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Visi merupakan suatu gambaran yang menantang tentang masa depan yang diinginkan oleh Instansi Pemerintah atau Organisasi. Visi dibutuhkan oleh suatu Organisasi untuk mencapai tujuan dalam waktu tertentu, menentukan sikap dan tindakan sebagai tolak ukur

keberhasilan melaksanakan tugas. Visi Kecamatan Rambang Niru mengacu kepada Visi Pemerintah Kabupaten Muara Enim sebagai berikut :

”Terselenggaranya Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dalam Rangka Mendukung Terwujudnya Masyarakat Kecamatan Rambang Niru Menjadi Rakyat Yang Agamis, Berdaya Saing, Mandiri, Sehat Dan Sejahtera”.

4.1.2.2 Misi Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim

Merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan Organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik sesuai visi yang telah ditetapkan. Misi Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan sistem kelembagaan pemerintahan yang mendukung terwujudnya Profesionalisme, Transparansi, Akuntabilitas dan Partisipasi Masyarakat dalam penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan, Pemberdayaan dan Pelayanan kepada Masyarakat”.
2. Menciptakan Kualitas Aparatur Pemerintahan yang mendukung terwujudnya Pelayanan Administrasi Perkantoran, Layanan Sarana Prasarana, Kedisiplinan, Kompetensi Aparatur dan Ketepatan Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan, Pemberdayaan dan Pelayanan kepada Masyarakat”.

4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas Pokok Dan Fungsi Kantor Kecamatan

Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

4.1.3.1 Struktur Organisasi

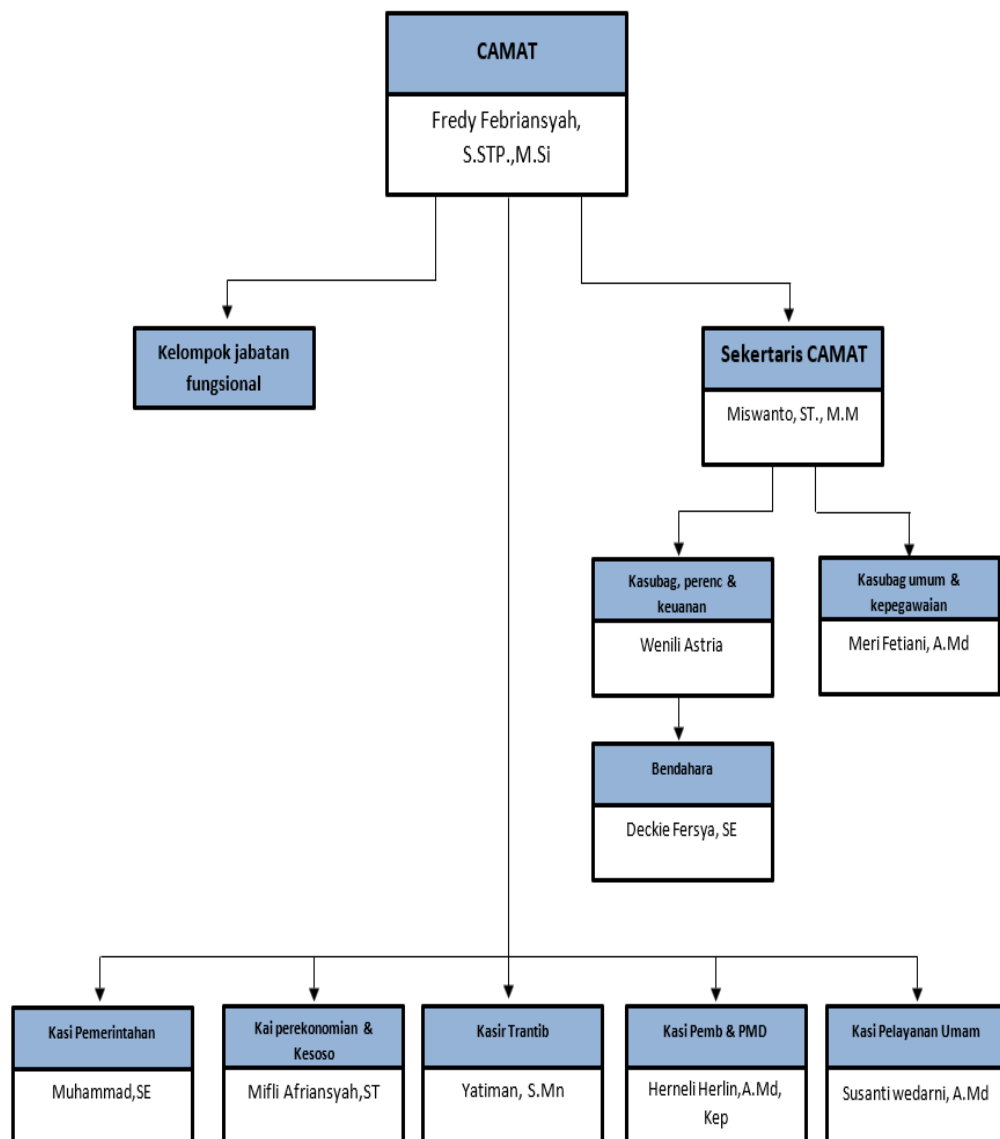
Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim No. 2 Tahun 2016, tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Muara Enim (Lembaran Daerah Tahun 2016 No. 2) dan Peraturan Bupati Muara Enim No 31 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Kecamatan Dalam Kabupaten Muara Enim. Struktur Organisasi kecamatan Rambang Niru Muara Enim terdiri atas :

1. Camat
2. Sekretaris Kecamatan
3. Kasi Pemerintahan
4. Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pembangunan
5. Kasi Ekonomi dan Kesejahteraan Soaial
6. Kasi Keamanan dan Ketertiban Umum
7. Kasi Pelayanan Umum
8. Kasubbag Perencanaan dan Keuangan
9. Kasubbag Umum dan Kepegawaian
10. Kelompok Fungsional

Adapun Struktur Organisasi Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim dapat ditampilkan dengan bagan berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.



Sumber : Data Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim

4.1.3.2 Tugas pokok dari kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim

Adalah melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah

4.1.3.3 Fungsi Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim

Dalam melaksanakan tugas kecamatan mempunyai fungsi :

- a. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Umum;
- b. Pengordinasian kegiatan Peberdayaan Masyarakat;
- c. Pengordinasian Upaya Penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum;
- d. Pengordinasian Penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e. Pengordinasian Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Pelayanan Umum.

4.2 Karakteristik Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari:

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	21	67,7%
2	Perempuan	10	32,3%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 4.1 jenis kelamin karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari data diatas hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa responden laki-laki 21 orang dengan tingkat persentase 67,7% dan responden perempuan sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 32,3%.

4.2.2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	19-28 Tahun	8	25,9%
2	29-39 Tahun	6	19,4%
3	>40 Tahun	17	54,8%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di >40 tahun 17 orang dengan persentase 54,8%, lalu usia 19-28 tahun 8 orang dengan persentase 25,9%, usia 29-39 tahun 6 orang dengan persentase 19,4% .

4.2.3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SEDERAJAT	19	61,3%
2	D3	2	6,5%
3	S1	8	25,9%
4	S2	2	6,5%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan table 4.3 karakteristik responden dilihat dari pendidikan SMA/Sederajat paling mendominasi 19 orang dengan persentase 61,3% ,D3 2 orang persentase 6,5%, S1 8 orang dengan persentase 25,9%, S2 2 orang dengan persentase 6,5% .

4.2.4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai pekerjaan atau profesi responden di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	3-5 Tahun	12	38,8%
2	>5 Tahun	19	61,3%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data diperoleh 2025

Berdasarkan table 4.4 masa kerja pegawai didominasi oleh pegawai dengan masa kerja >5 tahun ada 19 orang dengan persentase 61,3%, masa kerja pegawai 3-5 tahun ada 12 orang dengan persentase 38,8 % .

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, maka dapat diketahui respon karyawan Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) (5)
2. Tidak Setuju (TS) (4)
3. Netral (N) (3)
4. Setuju (S) (2)
5. Sangat Setuju (SS) (1)

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan di bahas yaitu Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X_1)

Dapat disajikan tanggapan responden Kompetensi pada Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X_1)

No Pernyataan	SKOR										TOTAL		$\bar{X}_1$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P.1	13	65	6	24	2	6	4	8	6	6	31	109	3,52
P.2	12	60	8	32	5	15	5	10	1	1	31	118	3,81
P.3	14	70	7	28	4	12	3	6	3	3	31	119	3,84
P.4	10	50	11	44	3	9	5	10	2	2	31	115	3,71
P.5	13	65	10	40	1	3	5	10	2	2	31	120	3,87
P.6	19	95	4	16	5	15	1	2	2	2	31	130	4,19
P.7	13	65	9	36	2	6	2	4	5	5	31	116	3,74
P.8	15	75	7	28	2	6	4	8	3	3	31	120	3,87
P.9	18	90	9	36	2	6	2	4	0	0	31	136	4,39
P.10	12	60	7	28	1	3	5	10	6	6	31	107	3,45
NILAI RATA-RATA													3,84

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kompetensi adalah sebesar 3,84 . Hal ini berarti Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rambang Niru baik.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir (X_2)

Dapat disajikan tanggapan responden Pengembangan Karir pada Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir (X₂)

No Pernyataan	SKOR										TOTAL		$\overline{X_2}$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P.1	17	85	10	40	1	3	1	2	2	2	31	132	4,26
P.2	12	60	15	60	2	6	0	0	2	2	31	128	4,13
P.3	17	85	10	40	2	6	2	4	0	0	31	135	4,35
P.4	18	90	7	28	2	6	2	4	2	2	31	130	4,19
P.5	14	70	11	44	4	12	1	2	1	1	31	129	4,16
P.6	18	90	6	24	4	12	1	2	2	2	31	130	4,19
P.7	15	75	9	36	4	12	2	4	1	1	31	128	4,13
P.8	10	50	14	56	3	9	4	8	0	0	31	123	3,97
P.9	12	60	11	44	4	12	3	6	1	1	31	123	3,97
P.10	15	75	8	32	3	9	3	6	2	2	31	124	4,00
NILAI RATA-RATA													4,14

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 4,14. Hal ini berarti pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ramabang Niru baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Dapat disajikan tanggapan responden Kinerja Pegawai pada kantor camat rambang niru Kabupaten Muara Enim dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	SKOR										TOTAL		$\bar{Y}$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P.1	19	95	6	24	3	9	1	2	2	2	31	132	4,26
P.2	22	110	6	24	0	0	2	4	1	1	31	139	4,48
P.3	23	115	2	8	4	12	0	0	2	2	31	137	4,42

P.4	22	110	5	20	1	3	2	4	1	1	31	138	4,45
P.5	19	95	5	20	4	12	2	4	1	1	31	132	4,26
P.6	19	95	6	24	3	9	3	6	0	0	31	134	4,32
P.7	19	95	6	24	2	6	4	8	0	0	31	133	4,29
P.8	18	90	6	24	3	9	4	8	0	0	31	131	4,23
P.9	18	90	9	36	3	9	1	2	0	0	31	137	4,42
P.10	24	120	6	24	1	3	0	0	0	0	31	147	4,74
NILAI RATA-RATA													4,39

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Kinerja adalah sebesar 4,39. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ramabang Niru Sangat baik.

4.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

4.4.1. Analisis Uji Validitas

Penguji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.8710	47.916	.440	.755
P2	34.5806	51.052	.445	.754
P3	34.5484	50.256	.422	.757
P4	34.6774	49.426	.519	.744
P5	34.5161	50.458	.437	.755
P6	34.1935	49.761	.525	.744
P7	34.6452	49.303	.423	.757
P8	34.5161	50.191	.408	.759
P9	34.0000	53.200	.492	.754
P10	34.9355	49.262	.375	.766

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Kompetensi memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai dengan $df = 31-2 = 29$ dengan signifikan 5% didapatlah dari r_{tabel} 0,355 sebagai pembanding r_{hitung} .

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.0968	36.090	.504	.791
P2	37.2258	37.914	.413	.800
P3	37.0000	36.000	.703	.774
P4	37.1613	36.873	.391	.805
P5	37.1935	36.228	.574	.784
P6	37.1613	34.340	.600	.779
P7	37.2258	37.914	.379	.804
P8	37.3871	36.778	.539	.788
P9	37.3871	36.112	.512	.790
P10	37.3548	37.103	.355	.810

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai dengan $df = 31-2 = 29$ dengan signifikan 5% didapatlah dari r_{tabel} 0,355 sebagai pembanding r_{hitung} .

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.7097	30.746	.454	.795
P2	39.4839	31.458	.484	.790
P3	39.5484	30.256	.517	.786
P4	39.5161	30.525	.551	.782
P5	39.5161	30.391	.564	.781
P6	39.6452	31.637	.477	.791
P7	39.6774	32.026	.407	.799
P8	39.8387	30.540	.492	.790
P9	39.5484	33.323	.443	.795
P10	39.2258	34.314	.584	.792

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai dengan $df = 31-2 = 29$ dengan signifikan 5% didapatlah dari r_{tabel} 0,355 sebagai pembanding r_{hitung} .

4.4.2. Analisis Uji Reabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel/konsisten apabila $\alpha > 0,60$.

Tabel 4.11**Hasil Uji reliabilitas (X₁)**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.773	10

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X₁) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,773. Sehingga instrument untuk variabel Kompetensi (X₁) tersebut reliabel.

Tabel 4.12**Hasil Uji reliabilitas (X₂)**

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.809	10

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan Karir (X₂) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,809. Sehingga instrument untuk variabel Pengembangan Karir (X₂) tersebut reliabel.

Tabel 4.13**Hasil Uji reliabilitas (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

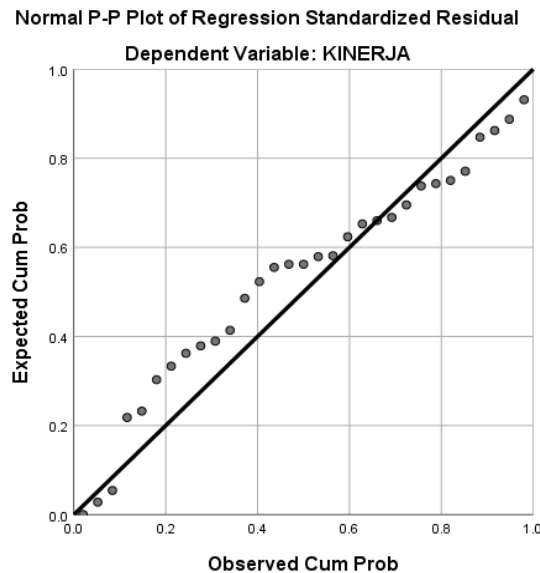
Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,807. Sehingga instrument untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal P-Plot. Jika titik-titik pada normal probability plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Halis pengujian normalitas menggunakan P-Plot di atas antara Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambang Niru. Dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil sample Kolmogorov dibawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.14**Hasil Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28693815
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.092
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,142. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (dalam Loindong, dkk, 2023:113) menyatakan uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghozali (dalam Loindong, dkk, 2020:108)

tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.164	7.131		.724	.475		
	KOMPETENSI	.427	.106	.537	4.023	.000	.968	1.033
	PENGEMBANGAN KARIR	.542	.124	.584	4.379	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

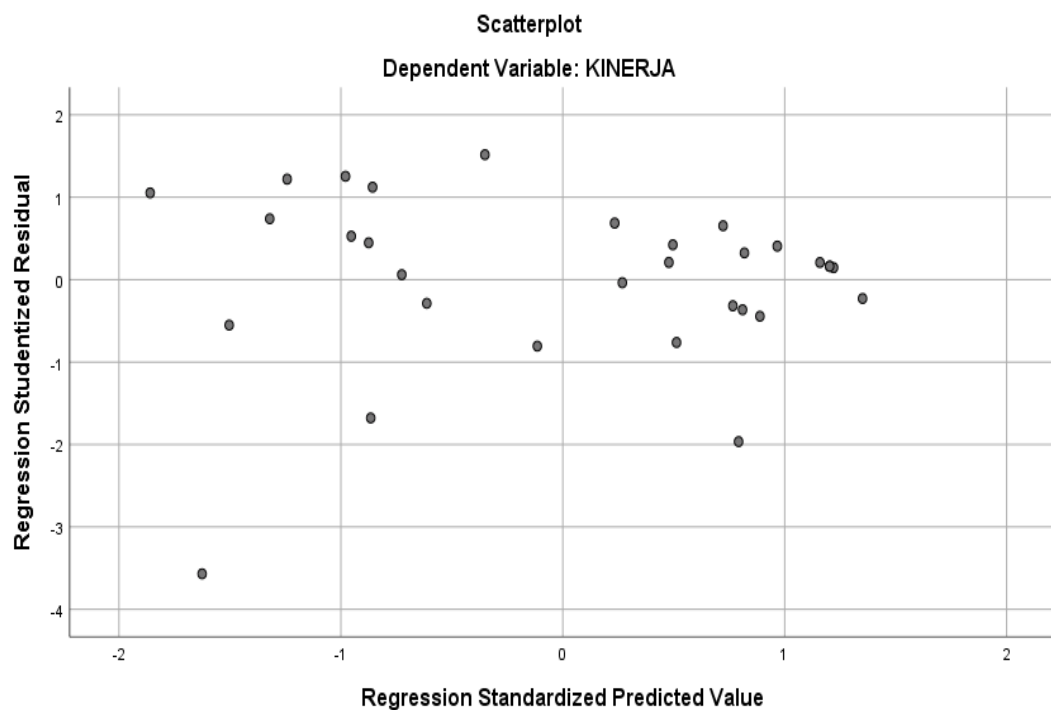
Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui semua nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance diatas 0,10 berarti tidak terjadi Multikoloniearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Multikoloniearitas terpenuhi.

4.5.3 .Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel scatterplot, berikut dapat dilihat pada gambar di bawah merupakan hasil dari scatterplot yang penulis dapat dalam melakukan tes di SPSS Versi 26:

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 ada Y, sehingga dapat dikatakan Uji Heterokendastisitas

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear bergana digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pengembangan karir

b₁b₂ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = Standar Error

Berdasarkan analisis diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.164	7.131		.724	.475		
	KOMPETENSI	.427	.106	.537	4.023	.000	.968	1.033
	PENGEMBANGAN KARIR	.542	.124	.584	4.379	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Dari Tabel 4.16 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,164 + 0,427X_1 + 0,542X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,164 artinya apabila Kompetensi dan Pengembangan Karir adalah nol (0) maka Kinerja Pegawai Kantor Camat Rambang Niru nilai nya sebesar 5,164.
- b. Koefisien regresi pada variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,427 adalah positif. artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu Kompetensi (X_1) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,427 satuan.
- c. Koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,542 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dengan Kinerja Pegawai. Jadi, apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel independen yaitu pengembangan karir (X_2) dimana faktor-faktor lain tersebut konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,542 satuan.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, $sig > 0,05$ maka variabel indepenen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel indepenen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Terlihat pada tabel 4.17 di bawah ini :

Tabel 4.17

Hasil Uji T

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.164	7.131		.724	.475		
	KOMPETENSI	.427	.106	.537	4.023	.000	.968	1.033
	PENGEMBANGAN KARIR	.542	.124	.584	4.379	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

1. Variabel kompetensi (X_1) secara parsial berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial

dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,023 > 2,045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) pegawai Kantor Camat Rambang Niru. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H1) diterima.

2. Variabel Pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,379 > 2,045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kantor Camat Rambang Niru. Maka bisa dikatakan Hipotesis (H2) diterima.

4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Sebagai berikut :

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18**Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.633	2	295.816	15.023	.000 ^b
	Residual	551.335	28	19.691		
	Total	1142.968	30			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,023 > 4,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) secara bersama (simultan) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (dalam Loindong, dkk, 2023:114) Uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (Kompetensi dan pengembangan karir) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.19

Hasil Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.483	4.43740

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjust R Square) diketahui memiliki nilai sebesar 0,483 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1) dan variabel Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai negeri sipil adalah sebesar 48,3 % sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.9 Pembahasan

1 Pengaruh Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Rambang Niru (Y). Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X_1 (Kompetensi) sebesar 0,427 satuan artinya apabila variabel Kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,427 satuan. Variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,023 > 2,045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

2. Pengaruh pengembangan karir (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai pegawai Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

Hipotesis pertama (H2) menyatakan bahwa Pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Camat Rambang Niru. Berdasarkan hasil penelitian Koefisien regresi X_2 (Pengembangan karir) sebesar 0,542 artinya apabila variabel Pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan (%), maka Kinerja (Y) Pegawai Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim akan meningkat sebesar 0,542 satuan. Variabel pengembangan karir (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $4,379 > 2,045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

3. Pengaruh Kompetensi (X_1) Dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai pegawai Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan hasil uji F variabel Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru. Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,023 > 4,20$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi dan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Rambang Niru adalah sebesar adalah sebesar 48,3% sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,023 > 2,045$ dan nilai signifikan (sig) Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,379 > 2,045$ dan nilai signifikan (sig) Pengembangan Karir sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Variabel Kompetensi (X_1) dan Variabel Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Rambang Niru Kabupaten Muara Enim. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,023 > 4,20$ dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah:

1. Untuk masalah variable Kompetensi di Kantor Kecamatan Rambang Niru sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata tangapan responden. Namun ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi yaitu agar perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan, dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan memberikan pelatihan intens terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
2. Untuk masalah Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Rambang Niru sudah baik, namun diharapkan agar perusahaan dapat menjamah semua divisi, tidak hanya satu divisi saja, agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkat kinerja pegawai sehingga bisa semakin maju dan berkembang untuk mencapai target dan tujuan perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas variable karena masih ada variable-variabel yang belum ditemukan penulis seperti fasilitas kantor, motivasi, insentif, semangat kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 66-69.
- Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunatronikama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 411-419.
- Dj, A. A., & Wahdaniah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54-64.
- Hafid, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 14-23.
- Haryanto, D. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325-346.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 113-114.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan cv. Bumi kencana jaya. *Jurnal riset inspirasi manajemen dan kewirausahaan*, 6(1), 53

- Musfiratun, M., Gunarto, M., & Geraldina, I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5(1), 201-214.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885.
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor PT PLN (PERSERO) Unit Pengatur Beban Sulselrabar Makassar. *COMPETITIVENESS*, 8(2), 164-167.
- Rahmadona, N. R., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen PPKL. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 109-116.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 150-153
- Sati, L. D., & Maryadi, Y. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Sidorejo Kecamatan Pagar Alam Selatan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(4), 1045-1066.
- Sugiyono, 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. (2020). Instrumen penelitian.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 285-287.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Responden:

KUESIONER PENELITIAN

**“ PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
RAMBANG NIRU KABUPATEN MUARA ENIM ”**

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian 1

A. Identitas Responden

- 
1. Nama :
 2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
 3. Usia :
 - a. 19 Tahun
 - b. 19-28 Tahun
 - c. 29-39 Tahun
 - d. ≥ 40 Tahun
 4. Lamanya Bekerja :
 - a. 3 Tahun
 - b. 3 -5 Tahun
 - c. > 5 Tahun

5. Tingkat Pendidikan :

- a. SMA/Sederajat
- b. D3
- c. S1
- d. S2

Bagian 2

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada pada Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi saudara dan berilah tanda cek list (✓) pada jawaban yang sesuai di kolom pernyataan yang telah di sediakan. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut :
 - a. Sangat Setuju (SS) 5
 - b. Setuju (S) 4
 - c. Netral (N) 3
 - d. Tidak Setuju (TS) 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Bagian 3**Pernyataan Kuisioner Kopetensi (X₁)**

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki kreatifitas & pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya selalu membagikan pengetahuan yang saya miliki kepada rekan kerja.					
3	Saya dapat menggunakan teknologi atau alat kerja yang dibutuhkan dengan baik.					
4	Saya memiliki keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang kerja saya.					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					
6	Saya selalu menjaga sikap profesional dalam setiap interaksi kerja.					
7	Saya menunjukkan rasa hormat kepada atasan, rekan kerja, dan bawahan.					
8	Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja.					
9	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif & efisien.					
10	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.					

Pernyataan Kuisioner Pengembangan karir (X₂)

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan instansi.					
2	Perhatian atasan terhadap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki.					
3	Pencapaian kerja yang saya kerjakan mampu melebihi target perusahaan.					
4	Saya mampu bekerja sama dengan tim & atasan.					
5	Karyawan yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi.					
6	Adanya kesempatan karyawan dalam pengembangan karir.					
7	Adanya pelatihan & pendidikan yang diberikan kepada karyawan.					
8	Perusahaan/instansi sering mengadakan program pelatihan.					
9	Adanya bimbingan karir yang diberikan oleh Perusahaan/instansi.					
10	Mentor dan sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karir.					

Pernyataan Kuisioner Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	Penilaian Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Mutu dan hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
3	Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai tujuan/sasaran.					
4	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini dan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas.					
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
9	Memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.					
10	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

TABULASI HASIL UJI VARIABEL KOMPETENSI (X1)

[illegible]

TABULASI HASIL UJI VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
6	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	46
7	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	46
8	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	46
10	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	45
11	5	4	5	5	4	5	2	5	5	1	41
12	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	36
13	4	4	3	4	4	1	1	4	1	5	31
14	1	4	4	5	5	4	4	4	3	3	37
15	5	5	5	5	5	2	4	4	2	5	42
16	4	4	4	5	3	5	3	2	5	2	37
17	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	44
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
19	3	5	5	5	3	5	5	2	4	2	39
20	5	4	4	1	4	3	3	4	4	4	36
21	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	40
22	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
23	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	42
24	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
26	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
27	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
28	5	3	5	1	5	5	5	3	3	3	38
29	5	5	2	4	3	3	4	2	4	5	37
30	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	17
31	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	33

TABULASI HASIL UJI VARIABEL KINERJA (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
12	5	5	4	5	2	2	5	4	4	4	40
13	5	4	5	2	5	5	2	3	5	5	41
14	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	45
15	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
16	2	5	5	5	5	3	4	4	4	5	42
17	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	1	5	5	2	5	4	5	4	4	5	40
20	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	45
21	5	5	5	4	4	3	4	2	5	5	42
22	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	45
23	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
24	5	4	5	5	1	4	4	2	5	4	39
25	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	43
26	4	5	5	5	5	5	2	4	3	5	43
27	4	2	3	5	5	4	5	5	4	4	41
28	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	35
29	1	2	1	1	2	2	3	2	4	4	22
30	3	1	3	4	4	5	5	5	4	5	39
31	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	33

Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Regresi

HASIL UJI VALIDITAS “KOMPETENSI(X1)”

[illegible]

P6	Pearson Correlation	.252	.360*	.537*	.295	.307	1	.231	.247	.361*	.208	.634**
	Sig. (2-tailed)	.171	.046	.002	.107	.092		.212	.180	.046	.261	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	.393*	.192	.061	.525*	.274	.231	1	.175	.359*	.092	.574**
	Sig. (2-tailed)	.029	.300	.745	.002	.136	.212		.346	.047	.621	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8	Pearson Correlation	.045	.159	.179	.314	.479*	.247	.175	1	.417*	.262	.553**
	Sig. (2-tailed)	.810	.392	.335	.086	.006	.180	.346		.020	.155	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P9	Pearson Correlation	.254	.134	.247	.401*	.218	.361*	.359*	.417*	1	.201	.576**
	Sig. (2-tailed)	.169	.474	.181	.025	.239	.046	.047	.020		.277	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P10	Pearson Correlation	.126	.385*	.216	.360*	.203	.208	.092	.262	.201	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.500	.033	.244	.047	.275	.261	.621	.155	.277		.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.599*	.566*	.561*	.634*	.569*	.634*	.574*	.553*	.576*	.546*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.001	.001	.001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS “PENGEMBANGAN KARIR (X2)”

		Correlations										TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation	1	.317	.411*	.156	.346	.309	.135	.370*	.327	.445*	.625**
	Sig. (2-tailed)		.082	.022	.401	.057	.091	.468	.041	.072	.012	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.317	1	.281	.405*	.336	.197	.044	.236	.268	.232	.536**
	Sig. (2-tailed)	.082		.126	.024	.065	.289	.813	.201	.146	.210	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.411*	.281	1	.307	.577*	.664*	.405*	.555*	.491*	.150	.767**
	Sig. (2-tailed)	.022	.126		.093	.001	.000	.024	.001	.005	.420	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	.156	.405*	.307	1	.273	.247	.056	.311	.250	.237	.541**
	Sig. (2-tailed)	.401	.024	.093		.138	.180	.766	.089	.174	.199	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	.346	.336	.577*	.273	1	.335	.316	.513*	.184	.341	.671**
	Sig. (2-tailed)	.057	.065	.001	.138		.066	.083	.003	.321	.060	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	.309	.197	.664*	.247	.335	1	.596*	.233	.784*	.000	.709**

	Sig. (2-tailed)	.091	.289	.000	.180	.066		.000	.208	.000	1.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	.135	.044	.405*	.056	.316	.596*	1	.066	.335	.194	.515**
	Sig. (2-tailed)	.468	.813	.024	.766	.083	.000		.723	.066	.296	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8	Pearson Correlation	.370*	.236	.555*	.311	.513*	.233	.066	1	.243	.483*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.041	.201	.001	.089	.003	.208	.723		.187	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P9	Pearson Correlation	.327	.268	.491*	.250	.184	.784*	.335	.243	1	-.024	.630**
	Sig. (2-tailed)	.072	.146	.005	.174	.321	.000	.066	.187		.899	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P10	Pearson Correlation	.445*	.232	.150	.237	.341	.000	.194	.483*	-.024	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.012	.210	.420	.199	.060	1.000	.296	.006	.899		.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.625*	.536*	.767*	.541*	.671*	.709*	.515*	.640*	.630*	.515*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.003	.000	.000	.003	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS “KINERJA (Y)”

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
												L
P1	Pearson Correlation	1	.415*	.311	.516*	.117	.290	.150	.294	.267	.113	.600**
	Sig. (2-tailed)		.020	.089	.003	.532	.113	.422	.108	.146	.544	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P2	Pearson Correlation	.415*	1	.585*	.374*	.343	.133	.110	.143	.229	.370*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.020		.001	.038	.059	.475	.555	.443	.215	.041	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P3	Pearson Correlation	.311	.585*	1	.332	.360*	.252	.169	.160	.307	.528*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.089	.001		.068	.047	.171	.364	.390	.092	.002	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P4	Pearson Correlation	.516*	.374*	.332	1	.258	.326	.351	.362*	.239	.160	.665**
	Sig. (2-tailed)	.003	.038	.068		.162	.074	.053	.045	.196	.390	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P5	Pearson Correlation	.117	.343	.360*	.258	1	.636*	.204	.499*	.239	.588*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.532	.059	.047	.162		.000	.271	.004	.196	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P6	Pearson Correlation	.290	.133	.252	.326	.636*	1	.187	.279	.278	.293	.599**

	Sig. (2-tailed)	.113	.475	.171	.074	.000		.313	.129	.131	.110	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P7	Pearson Correlation	.150	.110	.169	.351	.204	.187	1	.457*	.394*	.383*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.422	.555	.364	.053	.271	.313		.010	.028	.034	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P8	Pearson Correlation	.294	.143	.160	.362*	.499*	.279	.457*	1	.192	.397*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.108	.443	.390	.045	.004	.129	.010		.302	.027	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P9	Pearson Correlation	.267	.229	.307	.239	.239	.278	.394*	.192	1	.430*	.545**
	Sig. (2-tailed)	.146	.215	.092	.196	.196	.131	.028	.302		.016	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
P10	Pearson Correlation	.113	.370*	.528*	.160	.588*	.293	.383*	.397*	.430*	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.544	.041	.002	.390	.001	.110	.034	.027	.016		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.600*	.606*	.646*	.665*	.675*	.599*	.546*	.627*	.545*	.638*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI REABILITAS “KOMPETENSI (X1)”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10

HASIL UJI REABILITAS “PENGEMBANGAN KARIR(X2)”

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

HASIL UJI REABILITAS “KINERJA(Y)”

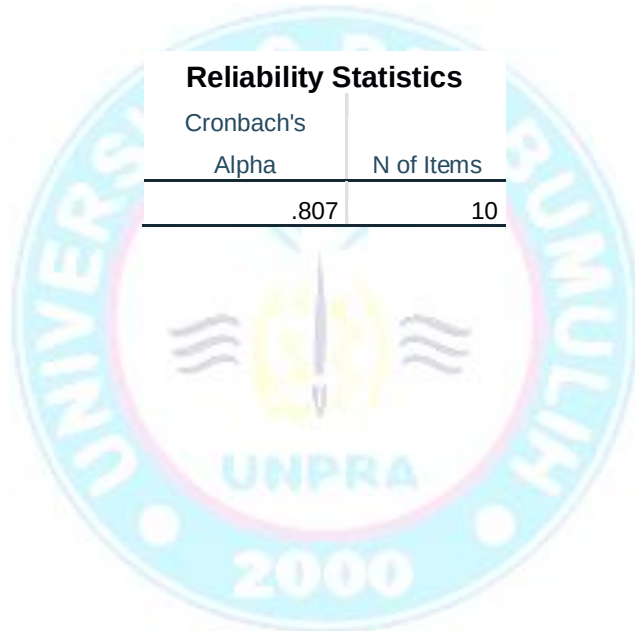
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

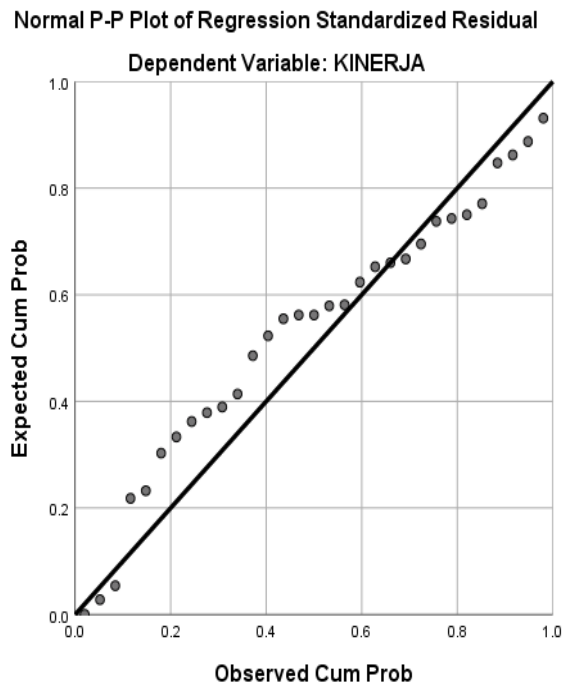
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.807	10



UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS DATA

a.



b.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.28693815
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.092
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

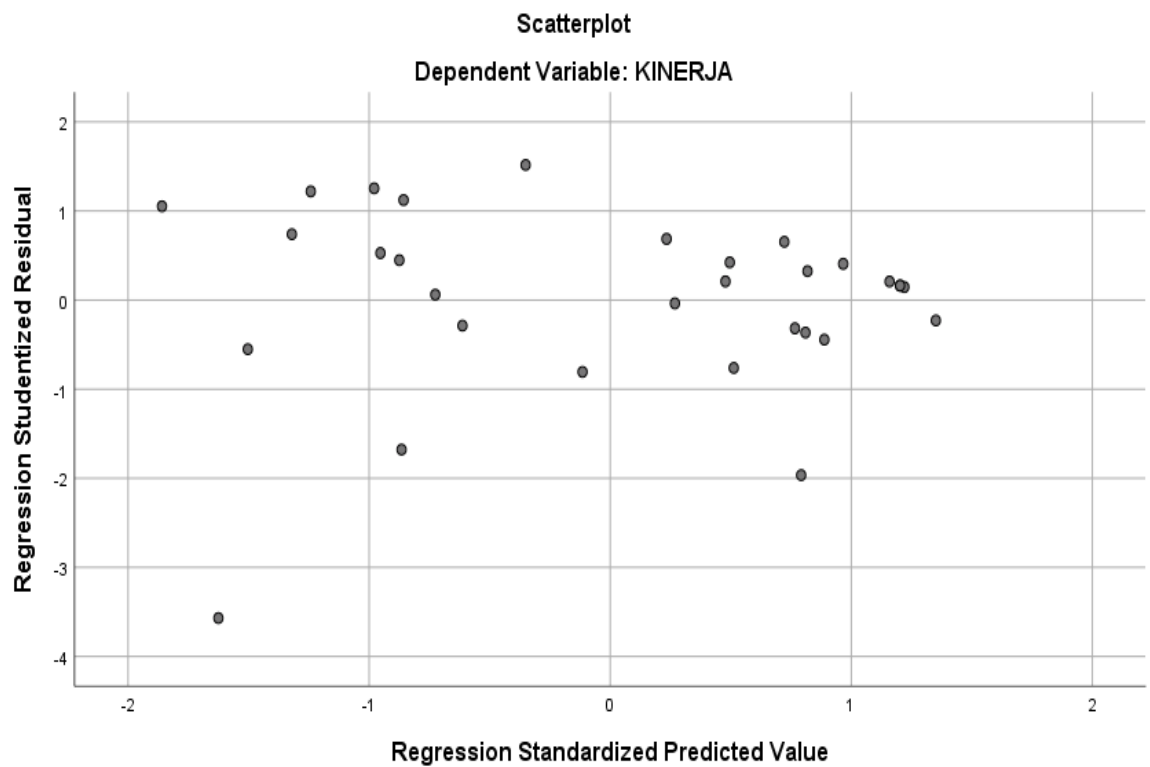
UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.164	7.131		.724	.475		
	KOMPETENSI	.427	.106	.537	4.023	.000	.968	1.033
	PENGEMBANGAN KARIR	.542	.124	.584	4.379	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA



UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.164	7.131		.724	.475		
	KOMPETENSI	.427	.106	.537	4.023	.000	.968	1.033
	PENGEMBANGAN KARIR	.542	.124	.584	4.379	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA



UJI T (PARSIAL)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.164	7.131		.724	.475		
	KOMPETENSI	.427	.106	.537	4.023	.000	.968	1.033
	PENGEMBANGAN KARIR	.542	.124	.584	4.379	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI F(SIMULTAN/BERSAMA-SAMA)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.633	2	295.816	15.023	.000 ^b
	Residual	551.335	28	19.691		
	Total	1142.968	30			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

UJI KOEFESIEN DETERMINASI R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.518	.483	4.43740

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 4



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Niru
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu 13/11/2021	BAB I.	- Lu. - Lanjutan ke BAB II		
Rabu 20/11/2021	BAB II	- Referensi: (kutipan) dari sumber lain (sumber) atau lain. - tabel penelitian terdahulu. - Hipotesis - kerangka pemikiran. - Daftar Pustaka sesuai		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai
di Kantor Kecamatan Rambang Niru
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/12/2024	BAB II	Perbaiki Daftar Pustaka, tabel Kerangka Pemikiran, Penulisan dalam Penelitian terdahulu		
Selasa 10/12/24	BAB II	- Al. - Lampir ke BAB III		
Jumaat 13/12/24	BAB III	- Fokus dan Sampel - Waktu penelitian. - Analisis dan hasil SPSS + - Uji/analisa + Korelasi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON, S.P., M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai
di Kantor Kecamatan Rambang Niru
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Senin 16/11/24	BAB III	- Uraikan (yg t dan yg p) keterampilan tersebut, - Di Ditemukan (R ²).		
Selasa 17/11/24	BAB III	- Buat Analisis untuk Responden - Siapkan Full Paper proposal. (Cover, DI, DT, DB, BAB I, II, III, DPT). - Slide (PPT).		
Jumat 20/11/24	BAB III	- Ace - Paragraf awal Seminar Propra		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



ALABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



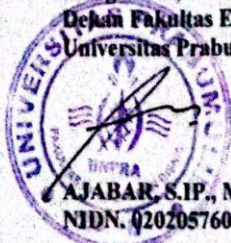
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 17/4/15	Prab IV	- Teknik Pemb - Prnt tubuh kurus - Rata - RA (X)		
Senin 28/4/15	Prab IV	- Uji Hipotesis u_{it} dan u_{it}^2 - u_{it} D_{it} (R^2) - Tabel F dan tabel t - SC analisis SPSS		
Rabu 20/4/15	Prab IV	- Acc - Lanjutkan ke BAB V.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M
NIDN. 0213057202

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jum' - 2/5/25	DAB V	kesimpulan menjadi simon dari DAB IV dan jawaban dari permasalahan pada bab I.		
Senin 5/5/25	DAB V	- Aec - Persiapan Full Paper nya. - Slide present. - Persiapan ujian kumulatif		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

KAMPUS

Dosen Pembimbing I

ROMSA ENDREKSON,S.P.,M.M
NIDN. 0213057202



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAH, S.E.I., M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2024 10	hds I	perbaiki format penulisan - bagian pendahuluan penulisan sangat → bagian tabelnya kurang tepat		
15/2024 10	hds II	- perbaiki cover - perbaiki penulisan rumusan masalah, bagian - perbaiki kehipon, kurang capital. Ace.		
16/2024 10	hds III			

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih

AJABAR, S.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAH, S.E.I., M.HI
NIDN. 0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



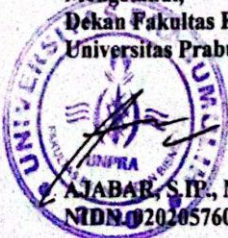
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : Zakaria Harahap, S.E.I., M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/04/2021	Bab I	perhatikan Spasi C2L perhatikan Bab I, Spasi. nomor halaman pengantar		
19/04/2021	Bab II	- perhatikan lagi pendahuluan - perhatikan kesimpulan		
20/04/2021	Bab II	- ACC		
26/04/2021	Bab III	- Perhatikan lagi pendahuluan - Perhatikan lagi kesimpulan		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.IP., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

Zakaria Harahap, S.E.I., M.HI
NIDN. 0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING I : ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/2024 12	BAB III	Acc.		
21/2024 3	Bab IV	- perbaikan paragraf; penulisan daftar, hump, hump, hump hump. penulisan paragraf - perbaikan ulangan tabel dengan menggunakan - perbaikan daftar pustaka - perbaikan cara pengutipan tabel (nama penulis, tahun, no. halaman) Acc.		
16/2024 4	Bab IV	Acc.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



AJABAR, S.I.P., M.M
NIDN. 0202057601

Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAP, S.E.I., M.HI
NIDN. 0220107905

KAMPUS

Jl. Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : feb@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Luh Eka Pebriyanti
NIM : 2021110042
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim
DOSEN PEMBIMBING II : ZAKARIA HARAHAP.S.E.I.,M.HI

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/4 2015	Bab V	perbaiki tulisan perbaiki		
17/4 2015	Bab V	ACE.		

Mengetahui,

KAMPUS

Jl. Patra Pahlawan No. 03 Kel. Sukaraja Kec. Prabumulih Selatan Kota Prabumulih
Email : info@unpra.ac.id Website : <http://unpra.ac.id>



Dosen Pembimbing II

ZAKARIA HARAHAP.S.E.I.,M.HI
NIDN. 0220107905

Lampiran 5



**PEMERINTAH KABUPATEN MUARA ENIM
KECAMATAN RAMBANG NIRU**

Jln. Jend. Sudirman No. 01 Desa Tebat Agung 31172

Tebat Agung, Maret 2025

Nomor : 420/ 95 / Pel-Um.RN / 2025
Sifat : 1 (berkas)
Lampiran :-
Perihal : Persetujuan Penelitian.

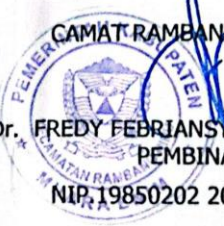
Kepada Yth,
Kepala Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Prabumulih

di -

Tempat

Menindaklanjuti surat dari Fakultas dan bisnis Universitas Prabumulih.
Dengan Nomor surat : 007/Mn/FEB/UNPRA/III/2025, Peihal : Izin permohonan untuk
mengambil data dan penelitian . Berkenaan hal tersebut diatas maka kami tidak
berkeberatan serta mendukung kegiatan Penelitian tersebut yang dilaksanakan di
Kantor Camat Rambang Niru.

Demikian disampaikan atas perhatiannya ucapkan terima kasih.


CAMAT RAMBANG NIRU
Dr. FREDY FEBRIANSYAH, S.STP.M.Si
PEMBINA TK.I
NIP.19850202 200312 1 001

Lampiran 6









Lampiran 7 Riwayat hidup

RIWAYATR HIDUP



Luh Eka Pebriyanti adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 02 Februari 2003, di Desa Air Talas, Kecamatan Rambang Niru, Kabupaten Muara Enim. Penulis merupakan Anak ke 2 bersaudara, dari pasangan Bapak Gede Karsiada dan Ibu Nyoman Sri Artini. Penulis pertama kali masuk pendidikan di SDN 24 Rambang Dangku pada tahun 2008 dan tamat tahun 2014, pada tahun yang sama juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 3 Rambang Dangku dan tamat tahun 2017, setelah tamat SMP Negeri 3 Rambang Dangku penulis melanjutkan pendidikan ke SMKN 1 Tejakuladengan jurusan Akuntansi dan Keuangan Lembaga dan tamat tahun 2020. Kemudian di tahun 2021 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa DI Kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan penulis tamat pada tahun 2025 ini. Dengan ketekunan, kerja keras, dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha. Penulis telah selesai menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rambang Niru Kabupaten Muara Enim.”**