

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Apabila keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi secara wajar, mereka akan memberikan kontribusi tertentu demi keberhasilan tujuan organisasi. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut maka diperlukan kinerja pegawai yang baik.

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi yang digunakan untuk menilai seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang terdiri dari faktor internal maupun eksternal. Setiap instansi pemerintah selalu menginginkan kualitas pelayanan untuk masyarakat melalui kinerja yang efektif dan efisien. Semua itu dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia atau pegawai yang ada didalamnya. Dengan pengelolaan individu yang tepat mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan salah satu instansi pemerintahan Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki tugas utama untuk melaksanakan penanggulangan bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah salah satu aspek yang dibutuhkan instansi adalah pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melaksanakan penanggulan bencana. Dimana bencana dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, maka sangat penting untuk instansi mempersiapkan elemen untuk penanggulangan bencana yang terjadi.

Fenomena yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah yaitu banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dan dihari yang sama terjadi banjir di Kabupaten Tapanuli Tengah yang membuat kurangnya personil dari pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam menanggulangi bencana tersebut. Kurangnya personil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah menjadi sorotan ditengah masyarakat yang membuat keraguan dan tidak ada

kerpercayaan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dalam membantu mereka. Hal tersebut akhirnya membuat kualitas kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah menjadi kurang baik di Pemerintahan maupun di tingkat masyarakat Kabupaten Tapanuli Tengah. Akibatnya pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah menerapkan kebijakan kepada pegawai agar meningkatkan kualitas kinerja untuk menjadi pegawai yang mampu berkompetensi, berkomitmen dalam organisasi sehingga mendapatkan pengembangan karir.

Kompetensi adalah karakteristik individu yang dapat ditunjukkan sebagai pengetahuan, keterampilan serta perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Dessler,2017:408). Oleh karena itu, Badan Penanggulangan Bencana Daerah membutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi yang tinggi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja. Untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai organisasi harus mengadakan suatu pelatihan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh *department* sumber daya manusia, manajer atau pihak lain. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya.

Luthan (2006) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya

Dari faktor komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah, ketika bencana terjadi banyak pegawai yang tidak hadir yang mengakibatkan kurangnya kinerja organisasi maka diterapkan pegawai yang

mampu berkomitmen dalam meningkatkan kualitas kinerja organisasi. Pada faktor pengembangan karir, yang membuat pegawai jenuh dan berakibat menurunnya kinerja pegawai adalah karena jarang adanya pengembangan karir pada organisasi tersebut. Mereka sebenarnya menginginkan kenaikan jabatan walaupun harus dengan syarat, seperti melanjutkan pendidikan kembali atau yang lainnya. Terlebih untuk pegawai honorer yang sudah lama mengabdikan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah adanya kenaikan karir menjadi Pegawai ASN. Sehingga mendapatkan motivasi agar pegawai bekerja dengan lebih baik lagi dan mampu bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian membahas yang berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja kaitan dengan kinerja pegawai dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?
4. Bagaimana pengaruh variabel Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis pada saat penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga pengajian dalam bentuk laporan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.

Dessler (2017:408) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan serta perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Eraut (2003:117) berpendapat bahwa kemampuan untuk melakukan suatu tugas dan peran yang diinginkan untuk memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Pengertian ini mengungkapkan kompetensi menjadi perantara untuk meningkatkan standar yang diharapkan untuk memenuhi tuntutan secara sosial.

Dalam pernyataan tersebut kompetensi dipandang sebagai holistik dan tidak hanya sebagai pengetahuan dan kemampuan subjek, akan tetapi hal ini dapat menjadi inti dari kemampuan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam kebiasaan bertindak dan berfikir. Kompetensi juga sering diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ada di dalam diri seseorang serta bagaimana dalam menerapkannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Moehariono (2014:17-18) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, yaitu terdiri antara lain sebagai berikut:

a. **Bakat bawaan**

Bakat bawaan merupakan bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan

- b. Motivasi kerja yang tinggi
Merupakan kekuatan, pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang
merupakan pandangan, nilai perbuatan, kelakuan untuk kerja dalam melakukan tugas pekerjaan
- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain)
- e. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
Merupakan kemampuan, kecakapan, kepandaian, kecekatan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
- f. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari
Merupakan sudut pandang agar dapat memberikan perhatian yang lebih seimbang antara keinginan dan kebutuhan manusia

Wibowo, (2013) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi

besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan siapa di antarapekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.3 Indikator-indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut (Wibowo, 2014: 273) :

- 1) Motif
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan
- 2) Sifat
Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri
Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2016:22) Komitmen Organisasi merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai melalui beberapa proses berkelanjutan, bagaimana seseorang pegawai merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi mereka bekerja.

Komitmen organisasi merupakan keadaan yang dimana seseorang pegawai berpihak pada suatu organisasi tertentu, serta memiliki niatan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2016:47). Komitmen suatu organisasi ditunjukkan dalam bentuk sikap mau menerima dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan dalam sebuah organisasi, dengan dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi tertentu guna mencapai tujuan organisasi.

Edison dkk (2017:221) berpendapat bahwa komitmen organisasi sangat bergantung terhadap sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi yang ingin dicapai dan terpenuhi. Sedangkan yang mempengaruhi komitmen tersebut berupa: faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan emosional.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tujuan pribadi individu guna mencapai tujuan yang memiliki komitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Komitmen organisasi dapat tumbuh dikarenakan individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan nilai yang ada di dalam suatu organisasi dan tekad untuk mengabdikan kepada organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Edison, dkk (2017:221), organisasi sangat tergantung terhadap komitmen organisasi yang dilihat dari kebutuhan dan tujuan yang akan terpenuhi. Ada beberapa yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah:

1. Faktor logis

Ketika pegawai dapat bertahan di dalam suatu organisasi dikarenakan adanya pertimbangan yang logis, seperti memilih posisi jabatan yang sesuai dan berprestasi.

2. Faktor lingkungan

Ketika lingkungan organisasi yang nyaman, merasa dihargai, dan dapat menambah wawasan serta dilibatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor harapan

Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk dapat menambah wawasan yang luas dalam berkarir untuk mendapatkan posisi yang diinginkan, lewat sistem organisasi yang terbuka dan transparan.

4. Faktor ikatan emosional

Ketika pegawai memiliki ikatan emosional terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Darmadi (2018 : 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018:245) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi menurut Wibowo (2013:57) yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ketiga dimensi tersebut dapat disebut sebagai komponen dari komitmen suatu organisasi. Maka dari itu hubungan antara anggota yang ada di dalam organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan diantara ketiga dimensi tersebut.

1. Komitmen Afektif (*affective Commitment*)

Hal ini berhubungan dengan emosional yang ada di organisasi dan anggota organisasi, keterlibatan dengan organisasi, dan identifikasi dengan organisasi. Setiap anggota yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Hal ini berhubungan dengan tingkat kesadaran anggota organisasi terhadap keputusan untuk meninggalkan organisasi. Ketika seorang anggota yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi akan selalu menjadi bagian

dalam organisasi. Dikarenakan mereka memiliki kebutuhan dan tujuan untuk menjadi anggota di dalam organisasi.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Hal ini berhubungan dengan perasaan keterikatan, yang dimana untuk selalu ada di dalam organisasi. Ketika anggota organisasi memiliki *normative commitment* yang tinggi, mereka akan tetap memilih untuk bertahan dalam organisasi tersebut.

2.2.4 Dampak Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2010:166) komitmen pegawai, baik yang tinggi maupun yang rendah, akan berdampak pada:

- 1) Pegawai itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier pegawai itu di organisasi atau instansi.
- 2) Organisasi. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi tingkat absensi berkurang dan loyalitas pegawai.

Dampak komitmen organisasi menurut Priansa (2014:236) dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

1. Ditinjau dari Sudut Organisasi. Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.
2. Ditinjau dari Sudut Pegawai. Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap segala aktivitas yang ada di dalam organisasi. Baik berpengaruh

terhadap pegawai atau organisasi. Maka dari itu dampak dari komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Widodo (2015:114), mengemukakan bahwa pengertian pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Kaswan (2014:49) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah kesatuan yang terdiri dari beberapa kegiatan individu dalam kehidupan guna mengembangkan dan memperbaiki diri. Ketika organisasi ingin mengembangkan setiap pegawainya. Organisasi memberikan kegiatan yang berlangsung secara formal yang berguna untuk karir setiap individu dengan jenjang karir yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kadar Nurjaman (2014 : 274) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Rivai (2014:210) berpendapat bahwa karir adalah posisi yang dimiliki seseorang selama perjalanan kehidupannya. Perkembangan karir adalah cara bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas setiap pegawai. Perkembangan karir juga berguna untuk individu dalam memasuki dunia kerja. Yang dimana sebagai salah satu untuk memnuhi persyaratan dalam mengisi bagian yang berubah-ubah di dalam suatu organisasi.

Kemudian Rivai (2014:210) juga mengatakan pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu guna mencapai karir yang mereka inginkan. Tujuan diadakan program pengembangan karir berguna untuk kebutuhan dan tujuan pegawai dengan berbagai macam karir yang disediakan oleh perusahaan pada saat ini dan yang akan datang.

Dilihat dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu yang berpengaruh besar terhadap perkembangan pegawai dan organisasi. Perkembangan karir di dalam suatu organisasi dapat merubah posisi, atau kedudukan pegawai ada di dalam organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Sutrisno (2016) berkata ada lima faktor yang dapat mempengaruhi baik atau tidaknya karir seseorang pegawai dalam organisasi diantaranya :

1. Sikap atasan dan rekan kerja

Salah satu fenomena yang ada di dalam organisasi yaitu ketika seorang pegawai memiliki prestasi yang baik, kinerjanya tinggi namun karir nya tidak pernah berubah. Ada juga pegawai yang memiliki prestasi dalam pekerjaan, namun tidak disukai oleh rekan kerja ataupun atasan.

2. Pengalaman

Pengalaman dalam hal ini berhubungan dengan tingkat golongan seorang pegawai, yang dimana pada saat ini masih menjadi perdebatan. Ketika seseorang yang berpengalaman atau lebih senior dapat memberikan kontribusi yang besar ketimbang junior? Hal tersebut bisa juga dibenarkan karena pegawai senior lebih berpengalaman. Akan tetapi tidak mengesampingkan bahwa pegawai junior juga mampu memberikan kontribusi yang besar dan justru lebih baik dari pada senior.

3. Pendidikan

Pendidikan menjadi salah satu faktor atau syarat untuk menduduki sebuah jabatan. Dimana pendidikan juga berpengaruh terhadap seseorang untuk memasuki dunia pekerjaan, pendidikan juga mempengaruhi kelulusan karir seseorang.

4. Prestasi

Prestasi bisa saja di dapat dari pengalaman, pendidikan, lingkungan kerja. Akan tetapi prestasi yang baik adalah usaha yang kuat dari diri sendiri.

Prestasi berpengaruh dalam menentukan karir kedepan dan terlihat jelas menjadi standar untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi.

5. Faktor nasib

Faktor nasib juga turut berpengaruh walaupun kemungkinannya sangat kecil, para ahli juga mengatakan faktor nasib berpengaruh kecil terhadap keberhasilan.

2.3.3 Indikator Pengembangan Karir

Rivai (2014:213) mengatakan pengembangan karir ada enam indikator yaitu :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan karir. Yang dimana ketika memiliki prestasi kerja baik menjadi hal yang penting untuk mengembangkan dan memajukan karir.

2. Exposure

Exposure adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan atau kursus untuk melanjutkan ke pendidikan selanjutnya atau menambahkan gelar.

3. Kesetiaan organisasi

Pengembangan karir menjadi hal yang penting dan bukti dedikasi pegawai yang terus berkarir dalam organisasi tempat pegawai tersebut bekerja dalam waktu yang lama.

4. Mentor dan sponsor

Mentor adalah orang yang memberi nasehat dan saran kepada pegawai untuk meningkatkan karirnya. Sponsor adalah seseorang yang ada di dalam perusahaan untuk dapat membuat kesempatan kepada pegawai dalam hal mengembangkan karir.

5. Kesempatan bertumbuh

Ketika pegawai selalu ingin meningkatkan kemampuan maka dari itu mereka telah memanfaatkan kesempatan yang diberikan untuk tumbuh.

6. Dukungan atasan

Untuk mendorong dan membuka kesempatan program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para atasan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Yang dimana *performance* berasal dari kata *to perform* yaitu melakukan, memnuhi dan menjalankan sesuatu atau Sibolga ksanakan suatu tanggung jawab serta melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan serta keahlian pada bidang masing-masing.

Wirawan (2012:5) berpendapat bahwa kinerja yaitu hasil dari fungsi dan indikator-indikator dalam suatu pekerjaandalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja yaitu hasil kerja yang didapatkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu penilaian yang diambil secara sistematis berdasarkan hasil dari pekerjaan pegawai serta kinerja organisasi. Selain itu juga, memberikan pelatihan kerja secara tepat, dan dapat memberikan tanggapan yang bisa mendorong di masa yang akan datang serta menjadikan dasar untuk mengambil kebijakan dalam hal promosi jabatan dan untuk menentukan imbalan yang akan diberikan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kasmir (2016:189) berpendapan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang baik diantaranya:

1. Kemampuan dan keahlian
Yaitu kemampuan yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Yaitu individu yang memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan dan memberikan hasil kerja yang memuaskan
3. Rancangan kerja
Yaitu rancangan yang disiapkan untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan.
4. Kepribadian
Yaitu karakter yang dimiliki individu. Yang dimana setiap individu memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain.
5. Motivasi kerja
Motivasi yaitu dorongan kepada seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Ketika pegawai memiliki dorongan di dalam diri yang kuat atau dorongan dari luar, maka dari itu pegawai menjadi lebih terdorong untuk memberikan yang terbaik.
6. Kepemimpinan
Yaitu perilaku yang dimiliki seseorang pemimpin dalam hal mengatur, mengelola dan memerintah untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
7. Gaya kepemimpinan
Yaitu sikap yang ada di dalam diri seorang pemimpin ketika menghadapi atau memerintah bawahannya.
8. Budaya organisasi
Yaitu kebiasaan atau norma yang dimiliki oleh organisasi
9. Loyalitas
Yaitu rasa kesetiaan yang dimiliki pegawai untuk tetap bekerja dan bertahan di dalam suatu organisasi
10. Komitmen

Yaitu sifat kepatuhan yang dimiliki oleh pegawai ketika menjalankan aturan serta kebijakan yang ada di dalam perusahaan.

11. Kepuasan kerja

Yaitu perasaan bahagia, atau perasaan senang seseorang sebelum dan sesudah melaksanakan pekerjaan.

12. Lingkungan kerja

Yaitu kondisi yang dirasakan sekitar lokasi tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

13. Disiplin kerja

Yaitu kinerja pegawai dalam hal menjalankan kerja secara baik dan disiplin dalam hal waktu.

2.4.3 Indikator kinerja

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Djamaludin (2009:26), kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan atau kesuksesan seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Waktu Pekerjaan

Penggunaan waktu dalam kerja dalam kerja, yaitu : tinggal ketidakhadiran, keterlambatan, waktu efektif jam bekerja hilang.

4. Kerjasama

Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.4.4 Penilaian Kinerja

Sumber daya manusia sangat berkaitan dengan penilaian kinerja. Maka dari itu dalam kehidupan organisasi setiap pegawai atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang sama rata di dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:86), Penilaian kinerja yaitu cara mengukur kontribusi dari setiap individu terhadap organisasi . maksudnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Atau dapat bekerja lebih baik di masa yang akan datang sehingga pegawai dapat memperoleh manfaat.

Bangun (2020:231) berpendapat bahwa penilaian kinerja yaitu suatu proses yang dilakukan organisasi untuk melakukan evaluasi dan menilai keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Apabila hasil kerja yang didapatkan sesuai atau melebihi standar yang diberikan perusahaan maka pegawai tersebut dapat dikategorikan baik. Apabila seorang pegawai tidak mendapatkan hasil sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan maka pegawai tersebut dapat dikategorikan kinerja rendah.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah suatu hal yang penting untuk melihat kondisi kerja pegawai yang dilakukan secara formal dan sesuai dengan standar kerja yang diberikan oleh organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berguna sebagai pendukung dalam Sibolga kukan penelitian dan diharapkan dapat membantu peneliti sebagai dasar atau acuan dalam Sibolga kukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji mengenai masalah kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian yang beragam. Beberapa penelitian lain yang masih berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Tujuan di cantumkan penelitian terdahulu untuk mengetahui keilmuan yang sudah dilakukan orang lain. Berikut hasil penelitian terdahulu yang dapat di lihat pada tabel 2.1 di bawah ini :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun Penelitian	Variabel	Metodologi	Hasil penelitian
1	Heri, Fitri Andayani (2020), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung	X1: Kompetensi Y: Kinerja Pegawai	Simple random sampling	1. Kompensasi, Komitmen dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Ferry, dkk (2018), Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember	X1: Kompetensi X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Valentina, dkk (2019), Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo	X1: Perencanaan X2: Pengembangan Karir Y: Kinerja Pegawai.	Teknik Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis membuktikan bahwa Dapat disimpulkan secara bersama-sama bahwa indikator perencanaan karir dan pengembangan karir yang semakin baik akan memperbaiki kinerja pegawai.
4	Jumaisa, dkk (2019), Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen	X1: Kompetensi X2: Komitmen	Analisis statistik deskriptif dan teknik-	Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi

	Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimesiasi Oleh Kepuasan Kerja	Organisasi Y: Kinerja Pegawai.	teknik kuantitatif atau analisis statistik inferensial	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maknanya bahwa komitmen seseorang kepada organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja tersendiri kepada pegawai tersebut.
5	Sarif, Komang, (2021), Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja	X1: Kompetensi X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2022)

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi sangat berpengaruh untuk memperdalam dan menambah wawasan terhadap kemampuan kerja. Ketika seorang individu sering melakukan pekerjaan secara terus menerus, maka seorang individu tersebut semakin terampil dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan semakin berbeda-beda tugas yang diberikan, maka semakin luas pengalaman kerjanya. Kompetensi menjadi salah satu standar untuk kualitas SDM yang dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang individu.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Mayer dan Allen (1990:6) berpendapat mengenai komitmen efektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hal ini untuk memiliki keinginan menetap pada sebuah organisasi dan berdasarkan rasional terhadap norma yang ada. Ketika komitmen suatu organisasi baik akan sangat berdampak terhadap kinerja dan pegawai dan karir kedepan pegawai. Ada banyak perubahan yang terjadi di dalam organisasi dimulai dari loyalitas pegawai yang semakin meningkat dan berkurangnya tingkat absenisasi pegawai. Hubungan yang sangat kuat antara komitmen dan kinerja individu di dalam suatu organisasi. Komitmen dan kinerja ada dikarenakan kesiapan dan keinginan seorang individu untuk diberdayakan di dalam organisasi dan menerima berbagai tantangan serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Khaerul Umam (2012:262) memberikan pendapat terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang terdapat dari dalam diri seorang individu yang berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja sangatlah berpengaruh. Dimana ketika seorang pegawai yang memiliki tingkat loyalitas dan komitmen terhadap suatu organisasi akan dapat memberikan kinerja yang baik untuk organisasi supaya tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

2.6.3 Pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2014) berpendapat bahwa tingkat pendidikan dan perkembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja individu. Sehingga dapat dikatakan ketika seorang pegawai memiliki tingkat pendidikan dan pengembangan karir maka akan semakin baik kinerja seorang pegawai tersebut di dalam organisasi

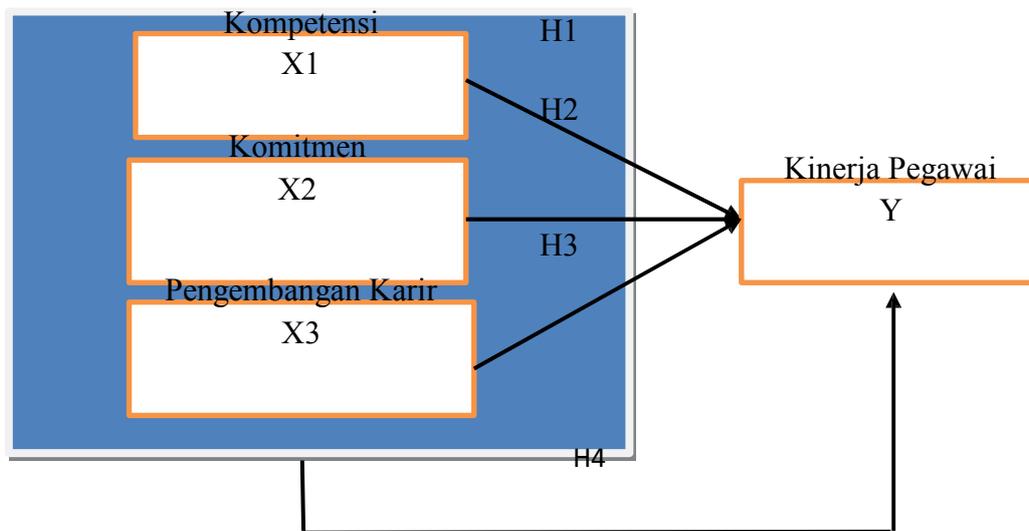
Menurut Henry Simamora (2015:05) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah ketika pegawai telah memenuhi syarat-syarat yang diberikan oleh organisasi. Maksudnya adalah karyawan dapat menjadi gambaran terhadap tingkat pencapaian, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, serta misi yang ada di dalam organisasi. Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kinerja seorang pegawai. Maka dari itu pengembangan karir sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja seorang pegawai. Handoko (2014) berpendapat bahwa pengembangan karir yaitu pertumbuhan seorang individu yang dilakukan untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.

2.6.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai, komitmen kerja yang baik serta pengembangan karir yang matang maka akan muncul kinerja pegawai yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, komitmen dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini gambaran kerangka pemikiran variabel Kompetensi (X1), Komitmen (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dilihat dari beberapa pendapat yang telah diuraikan diatas peneliti menyusun kerangka berpikir pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka berpikir



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono 2020: 159). Sesuai dengan fokus permasalahan yang sedang diteliti penelitian terkait dengan Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah, maka penelitian ini hipotesisnya adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

BAB III METODOLOGI

PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana jenis yang digunakan adalah statistik dekriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengembangkan data yang telah terkumpul sebagaimana tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah, sedangkan waktu penelitian dilakukan sejak Juni 2022 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 138 orang pegawai yang terdiri dari 26 orang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 112 orang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL).

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Simple Random Sampling (teknik sample acak sederhana). Random sampling digunakan untuk mengurangi bias data, sebab pemilihan sample dalam random sampling dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

Mengacu pada pedoman Arikunto (dalam Kasmandi dan Sunariah, 2013:66) apabila subyek populasi lebih dari 100, maka sample dapat diambil antara 15% sampai 25%. Dengan demikian maka penelitian mengambil jumlah

sample yang dibutuhkan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi atau $25\% \times 138$ orang, sehingga diperoleh sample dalam penelitian ini sejumlah 35 orang.

Berdasarkan pendapat diatas, dan untuk memperoleh tingkat yang lebih representatif, maka akan diambil 25% dari populasi dijadikan sebagai sample yaitu 34,5 dibulatkan menjadi 35 orang pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017: 137) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah sampel acak atau *random sampling/probability* Dimana teknik dan sampel yang peneliti gunakan secara acak tanpa memandang sampel atas dasar strata atau status sosial dari segi apapun.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner yang diisi secara langsung oleh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah mengenai variabel yang diteliti.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada seperti: jurnal dan buku-buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan secara langsung kepada responden untuk dijawab. Daftar dari pernyataan kuesioner ini berkaitan dengan Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan

Karir terhadap Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan memberi tanda tertentu pada jawaban yang disediakan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert sebagai alat mengukur setiap pendapat dan persepsi seseorang atas sekelompok tentang kejadian. Skala Likert berisi 5 tingkat referensi jawaban dengan pilihan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Pengukuran Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah oleh Peneliti Tahun, 2023

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Kompetensi	kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Sumber: Wibowo (2014:271)	1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap	Likert
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi merupakan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai melalui beberapa proses perlanjutan, bagaimana seseorang pegawai merasa peduli terhadap kesuksesan dan keberhasilan yang sudah dilakukan oleh organisasi merak berkerja. Sumber: Wibowo (2016:22)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert
Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah suatu proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu guna mencapai karir yang mereka inginkan. Sumber: Rivai (2014:210)	1. Prestasi Kerja 2. Exposure 3. Kesetiaan Organisasi 4. Mentor dan Sponsor 5. Kesempatan bertumbuh	Likert
	Kinerja yaitu hasil kerja yang didapatkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam Sibolga ksanakan dan menyelesaikan tugas dengan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Sikap	Likert

Kinerja	tanggung jawab yang diberikan. Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)	5. Kerja Sama	
---------	--	---------------	--

Sumber: Diolah Peneliti, (2023)

3.8 Uji Validasi Dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018; 267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas pada setiap pernyataan hasil dibandingkan dengan dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5% n =jumlah sampel.

Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha= 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha= 0,05$ maka dapat dikatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang di peroleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam peneitian ini adalah dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan diabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* >0.60). Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$ dikatakan *reliabel*.
2. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $<0,60$ dikatakan *reliabel*.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui salah satu cara yang dapat dilakukan dengan melakukan uji statistik *one – simple kolmogorov – smirnov*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika hasil *one – simple kolmogorov – smirnov* diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Dan begitupun sebaliknya jika hasil *one - simple kolmogorov –smirnov* dibawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Santoso (2012:393), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) 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.

3.9.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedisitas atau tidak terjadi heterokedasitas.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit), maka mengidentifikasi atau tidak terjadi heterokedasitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent (Ghozali, 2018: 107). Uji

multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* >0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.

3.10 Metode Analisa Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, dengan formulasi umum:

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

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

B₀=Konstanta

B₁=Koefisien regresi X1

B₂=Koefisien regresi X2

B₃=Koefisien regresi X3

X1=Kompetensi

X2=Komitmen Organisasi

X3= Pengembangan Karir

e=galat/error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau uji *t-test* pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tahapan-tahapan pengujian uji-t (Ghozali, 2018: 179) yaitu:

Rumusan	Hipotesis	Untuk	Kompensasi
---------	-----------	-------	------------

- : : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- : $\neq 0$: Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Rumusan Hipotesis Untuk Komitmen Organisasi

- : $= 0$: Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- : $\neq 0$: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Rumusan Hipotesis untuk Pengembangan Karir:

- : $= 0$: Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- : $\neq 0$: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah

Kriteria Pengambilan Keputusan:

diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.

3.12.2 Uji Simultan (uji-F)

Uji F dilakukan untuk melihat dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap terikat. Tingkatan signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,005 atau (5%), jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dengan H_a diterima. Artinya variabel kompensasi dan *punishment* secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kompensasi dan *punishment* secara bersamaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikan:

- a. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11.2 Koefisien Determinan ()

Koefisien Determinan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai). Jika semakin mendekati 1 maka berarti kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel tidak besar. Sebaliknya jika mendekati 0 berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil. Koefisien determinasi dalam penelitian dapat diketahui dari print out analisis regresi menggunakan aplikasi *software* SPSS.