

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**FAJRINA
NPM: 1115010318**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
BANDA ACEH 2015**

LEMBARAN PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)

HASIL SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN (SI) FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SERAMBI MEKAH

Nama : Fadjrina

NIM : 1115010318

Program Studi : Manajemen

Tanggal Seminar : 12 Mei 2015

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar

Telah Direvisi Dan Disetujui Oleh Pembimbing Dan Penguji Proposal Skripsi

No	Nama Pembimbing Dan Penguji
1	M. Ridha Siregar, SE, MM
2	Zainuddin, SE, M.Si
3	Sarbaini, SE, MM
4	Sufitrayati, SE, M.Si

LEMBARAN PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)

HASIL SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN (SI) FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SERAMBI MEKAH

Nama : Fadjrina

NIM : 1115010318

Program Studi : Manajemen

Tanggal Seminar : 12 Mei 2015

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar

Telah Direvisi Dan Disetujui Oleh Pembimbing Dan Penguji Proposal Skripsi

No	Nama Pembimbing Dan Penguji	Keterangan
1	M. Ridha Siregar, SE, MM Saran: 1. Lihat kembali cara penulisan skripsi sesuai buku pedoman	Semua saran sudah diperbaiki dan dikoreksi
2	Zainuddin, SE, M.Si Saran: 1. Tabel penelitian sebelumnya ditambah kolom persamaan dan perbedaan	Semua saran sudah diperbaiki dan dikoreksi
3	Sarbaini, SE, MM Saran: 1. Rencana karir diganti dengan pengembangan karir	Semua saran sudah diperbaiki dan dikoreksi
4	Sufitrayati, SE, M.Si Saran: 1. Rencana karir diganti dengan pengembangan karir	Semua saran sudah diperbaiki dan dikoreksi

Banda Aceh, 24 Juli 2015
Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

M. Ridha Siregar, SE, MM

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya karena Allah SWT Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (Q.S Al-Insyirah: 5-6)

Jika seorang anak Adam (manusia) meninggal, maka seluruh amalannya terputus kecuali dari tiga hal; Shedekah jariah, ilmu yang bermanfaat dan anak sholih yang senantiasa mendoakannya (H.R. Muslim)

Menuntut ilmu merupakan kewajiban bagi setiap muslim (H.R. Ibnu Majah)

Orang bijak belajar ketika mereka bisa. Orang bodoh belajar ketika mereka harus
(Arthur Wellesley)

Pendidikan adalah senjata paling mematikan di dunia karena dengan itu, kamu dapat mengubah dunia (Nelson Mandela)

Hiduplah seolah kamu mati besok, belajarlah seolah kamu hidup selamanya
(Mahatma Ghandi)

Jika ingin pandai dan bermanfaat untuk orang lain, jangan berhenti belajar dan mengajarkan (Mariana)

Karya Tulis Ilmiah ini kupersembahkan kepada:

Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda tersayang (Arafar) dan ibunda tercinta (Zaharan)

Kepada Suamiku tercinta (Addey) yang telah memberikan saya izin untuk melanjutkan pendidikan.

Saudara-saudara kebanggaanku Seluruh keluarga besarku, dan almamaterku.

Seluruh pegawai dan staf pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar yang telah membantu dalam segala hal, termasuk membantu menjawab kuisioner dalam penelitian penulis

FAJRINA, SE



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Faktor sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya setiap anggota organisasi akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kinerja yang sering disebut dengan istilah kinerja para pegawai atau pegawai.

Kinerja yang diberikan oleh seorang pegawai sangat tergantung kepada besar kecilnya realisasi pemenuhan kebutuhan. Oleh karena itu setiap pimpinan hendaknya menghindari keadaan atau situasi yang dapat menurunkan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada pegawai dalam bekerja. Tidak tercapainya target Dinas kependudukan dan catatan sipil merupakan salah satu indikator bahwa kinerja pegawai dalam Dinas kependudukan dan catatan sipil sedang tidak memuaskan. Untuk menghindari situasi tersebut maka setiap dinas harus memberikan dorongan yang tepat dan sesuai kepada pegawainya guna tercapainya tujuan Dinas kependudukan dan catatan sipil yang telah ditetapkan. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawainya.

Dewasa ini Dinas kependudukan dan catatan sipil berkecimpung dalam pekerjaan dan profesi tertentu. Dimana profesi dapat memberikan peluang untuk menunjukkan orientasi profesional yang tinggi dalam meniti karir. Terbukanya

kesempatan untuk menaiki berbagai anak tangga karir dalam organisasi mempunyai arti yang sangat penting, bukan semata-mata karena imbalan jasa yang bersifat finansial yang akan diperoleh, semakin besar jumlahnya apabila seseorang meraih kemajuan dalam karirnya, akan tetapi lebih pada penghargaan atas kemampuan, disiplin kerja dan produktivitas seseorang yang mempunyai dampak psikologi yang sangat positif terhadap pemanfaatan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Sistem karir yang berlaku dalam suatu dinas tergantung pada kebijaksanaan yang dianut oleh organisasi tersebut sepanjang menyangkut pemanfaatan sumber daya manusia, misalnya karir ditentukan oleh tinggi rendahnya pergantian tenaga kerja, dan juga dipengaruhi oleh kebijaksanaan tentang kemungkinan adanya mutasi antara satuan kerja dalam dinas.

Irianto (2009) mengemukakan bahwa efektivitas manajemen karir tergantung pada kesadaran manajer untuk mengakui peran penting perencanaan dan pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang untuk program pelatihan dan pengembangan akan terbuka dengan lebar.

Handoko (2008) mengungkapkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh karyawan, karena dalam pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya kenaikan

pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material seperti status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya.

Dinas kependudukan dan catatan sipil lahir menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 1999 tentang pedoman Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk maka yang dimaksud dengan pendaftaran dan atau pencatatan data penduduk beserta perubahannya yang meliputi pendaftaran dan pencatatan kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian dan mutasi penduduk, penerbitan Nomor Induk Kependudukan, Kartu Keluarga, dan kartu Tanda Pendudukan serta pengelolaan data penduduk. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Aceh Besar merupakan salah satu Dinas Otonom Daerah yang memiliki tugas yang sangat kompleks di bidang pelayanan kartu Tanda Pendudukan (KTP) kepada masyarakat. Tugas pokok Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sesuai dengan peraturan Daerah kabupaten Aceh Besar nomor 30 tahun 2002 pasal 4 adalah membawahi walikota dalam melaksanakan tugas-tugas yang lain yang diserahkan oleh walikota.

Di dalam pelaksanaan tugasnya Dinas ini tetap mengacu pada system penyelenggaraan pendaftaran penduduk secara nasional berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 A tahun 1995 dan peraturan pelaksanaannya dimana merupakan keseluruhan rangkaian kegiatan pendapatan penduduk yang dilaksanakan secara terpadu dalam suatu kesatuan system yang utuh dan menggunakan computer sebagai alat bantu dalam pengelolaan, penyajian dan penyipahan data penduduk. Salah satu kebutuhan masyarakat kota yang berhubungan erat dengan Dinas Kependudukan dan Catatn Sipil adalah mengenai identitas masyarakat dengan memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).

Kebutuhan masyarakat akan KTP ini dari tahun ke tahun semakin maningkat baik itu masyarakat yang telah berusia 17 tahun ke atas yang baru mengurus KTP atau yang telah menikah meskipun di bawah umur ataupun masyarakat pendatang di suatu wilayah. Pengurusan KTP yang melaksanakan oleh Dinas Pendaftaran Penduduk kabupaten Aceh Besar selalu mengalami perkembangan setiap tahun.

Mutia Wati (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivator dan faktor Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor motivator adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari nilai koefisiennya yang lebih besar yaitu 0,325. Selanjutnya Tukimin (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap promosi jabatan, artinya apabila kinerja pegawai baik maka pegawai tersebut dapat memperoleh promosi jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar dalam rangka meningkatkan kinerja, maka permasalahan yang berkenaan dengan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan tersebut terhadap pegawai kemudian promosi yang dilakukan, hal ini sangat penting dilakukan karena faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ‘Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar’.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas maka yang terjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.
2. Apakah promosi berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui apakah promosi berpengaruh baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan untuk sebagai bahan masukan atau referensi bagi antor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak antor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan karir dan promosi.

2. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmiah dan keputusan baru dalam penelitian-penelitian ilmu ekonomi serta referensi tambahan bagi mahasiswa di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah suatu deretan posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya (Rivai, 2009: 369). Karir adalah suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan dan arti kehidupan bagi seseorang (Panggabean, 2004: 17). Selanjutnya Perencanaan karir adalah perencanaan yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasi jalan karir yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang diantara pekerjaan dalam organisasi (Mathis 2006: 343).

Sedangkan menurut Flippo (2002: 271) mendefinisikan karir sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah namun berkaitan yang berkesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang. Sedangkan menurut Handoko (2008: 121) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut Simamora (2010: 505) karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut”. Perencanaan karir merupakan proses yang disengaja di mana dengan melaluiinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir.

Pendapat Ekaningrum (2007: 256) karir tidak lagi diartikan sebagai adanya penghargaan institusional dengan meningkatkan kedudukan dalam hirarki formal

yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Dalam paradigma tradisional, pengembangan karir sering dianggap sinonim dengan persiapan untuk mobilitas ke jenjang lebih tinggi, sehingga karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya menurut Menurut Dalil S (2002: 277) “ karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu Glueck (1997 : 134) menyatakan karir individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Sehingga karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, tapi dari sudut pandang organisasi karir merupakan proses regenerasi.

Handoko (2008), menyebutkan pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir pada dasarnya meliputi dua proses utama, yaitu perencanaan karir dan manajemen karir (Irianto, 2009: 92).

Pengembangan karir merupakan hasil interaksi yang berasal dari perencanaan karir individu dan kelembagaan proses pengelolaan karir (Pua & Anantram, 2006).

2.1.1. Prinsip-prinsip Pengembangan Karir

Selanjutnya ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Pua & Anantram, 2006):

- a. Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang di pelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.

- b. Bentuk pengembangan skill yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. Skill yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan skill yang dibutuhkan untuk menjadi middle manager.
- c. Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki skill yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- d. Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

Pengembangan karir adalah total konstelasi psikologis, sosiologis, pendidikan, fisik, ekonomi, dan faktor-faktor yang menggabungkan kesempatan untuk membentuk karir dari setiap individu selama rentang hidup (Pua & Anantram, 2006).

Selanjutnya menurut Stephen (2006) Ada beberapa manfaat dari sistem pengembangan karir, yakni:

1. Menjamin bakat yang diperlukan tersedia.
Dengan program-program pengembangan karir dari organisasi, individu akan menyesuaikan bakat, minat, keterampilan dan tujuan karir dengan kebutuhan organisasi, sehingga organisasi memiliki ketersediaan SDM internal.
2. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan personil yang memiliki bakat yang tinggi.
Dengan adanya tawaran karir, tantangan, tanggung jawab, dan peluang untuk kemajuan, dari organisasi, perencanaan karir individu akan menjadi lebih realitis dan individu tersebut akan memperlihatkan kesetiaan yang lebih besar dan kesanggupan kepada pemberi kerja mereka.
3. Memastikan personil mendapatkan kesempatan untuk berkembang.
Dengan mendapatkan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, individu akan mempersiapkan diri mereka untuk tanggung jawab lebih besar pada organisasi.
4. Mengurangi kefrustasian personil.
Dengan perencanaan karir yang realistik dan adanya program-program pengembangan karir dari organisasi, maka perbedaan utama antara tujuan karir dan peluang nyata menjadi lebih kecil, sehingga kerisauan individu berkurang.

Indikator yang meliputi pengembangan karir diantaranya antara lain:

1. Peningkatan Kemampuan . Kemampuan menurut Soeprihanto (2009), segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seorang karyawan. Kemampuan seseorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja.
2. Kepuasan kerja, sikap dan perilaku karyawan. Menurut Gibson (2004) kepuasan kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan terhadapnya. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Untuk sebagian orang, tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mempunyai nilai netral atau bahkan negatif.

2.2. Pengertian Promosi

Menurut pendapat dari Siagian (2006: 169), bahwa kesempatan untuk promosi sering berperan sebagai faktor pendorong yang sangat penting. Kesempatan tersebut dapat menjawab mengapa para tenaga kerja dengan ijazah–ijazah yang memadai bersedia magang pada pekerjaan yang sebenarnya tidak begitu mereka senangi tetapi memenuhi syarat untuk dipromosikan. Peluang untuk promosi juga menjadi alasan mengapa tenaga kerja muda tidak menerima tawaran pekerjaan semata–mata dengan alasan gaji permulaan yang tinggi. Mereka lebih tertarik kepada jenis pekerjaan yang dapat mempromosikan mereka dengan tingkat gaji yang paling tinggi. Sehingga promosi dalam jabatan juga dianggap sebagai cara untuk menghargai prestasi yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Werther and Davis (2003: 201) sebagai berikut: "*A promotion occurs when an employee is moved from a job to another position that is higher in pay, responsibility or organizational level. Generally, it is given as a recognition of a person's past performance and future promise*" (promosi merupakan suatu kejadian pada karyawan yang dipindahkan dari suatu jabatan yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab atau tingkat organisasi.)

Menurut Siagian (2002: 169) promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya lebih besar dalam hilarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Selanjutnya menurut Sikula yang dikutip Hasibuan (2007: 107) yaitu: "*Technically, a promotion is a movement an organization from one position to another that involves in pay or an increase in status*" (secara teknik promosi adalah suatu perpindahan didalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status).

Menurut Siagian (2006: 169), Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya yang paling lama. Banyak organisasi yang menempuh cara ini dengan tiga pertimbangan yaitu :

1. Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang selain sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.
2. Penilaian biasanya bersifat objektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu dipertimbangkan untuk dipromosikan.
3. Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya mendapatkan promosi.

Promosi juga proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya.

Sebagian perusahaan yang bersifat konservatif, promosi biasanya hanya didasarkan pada senioritas. Prinsip dasarnya siapapun yang paling lama bekerja di bawah penyeliaan, dialah yang paling berhak menjadi penyelia. Jadi, promosi dianggap sebagai media pembebasan dari penghambat. Yang lebih penting lagi, menyeleksi penyelia atas dasar senioritas semata-mata menambah resiko bahwa fungsi-fungsi penting seperti *directing*, *controlling*, dan *communicating* tidak akan mendapatkan prioritas penanganan secara efektif.

Banyak perusahaan mencari model promosi lain yang tidak menyangkut tanggung jawab penyeliaan. Apabila hal ini efektif memenuhi kebutuhan dan kalau tidak dilaksanakan akan menimbulkan kekecewaan. Hal ini lebih dikarenakan promosi tersebut memenuhi kriteria-kriteria berikut:

1. Tenaga kerja yang bersangkutan diberi tanggung jawab yang lebih sulit atau lebih besar tuntutannya.
2. Tenaga kerja tersebut mengambil putusan-putusan tertentu tentang pekerjaan yang sebelumnya diambil oleh manajemen.

Kriteria umum yang perlu dipertimbangkan dalam rangka mempromosikan tenaga kerja yaitu (Sastrohadiwiryo, 2008: 10):

1. Senioritas.
2. Kualifikasi pendidikan.
3. Prestasi kerja.
4. Karsa dan daya cipta.
5. Tingkat loyalitas.
6. Kejujuran.

7. Supelitas.

Dari definisi di atas dapat ditarik satu kesimpulan bahwa promosi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dari satu jabatan kejabatan yang lebih tinggi, wewenang dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatan juga semakin tinggi. Hal mendasar yang membuat perusahaan melakukan promosi adalah untuk mengembangkan potensi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.2.1. Tujuan Promosi

Setiap perusahaan melakukan kegiatan tentu mempunyai tujuan. Demikian juga perusahaan melakukan kegiatan promosi dengan tujuan untuk menjual barang dan jasa yang diproduksinya. Yang kemudian pada akhirnya akan mendapatkan laba. Ada beberapa tujuan dari dilakukannya promosi, menurut Rangkuti (2009: 98), tujuan promosi diantaranya:

1. Modifikasi tingkah laku

Pasar merupakan tempat pertemuan orang-orang yang hendak melakukan suatu pertukaran di mana orang-orangnya terdiri atas berbagai macam tingkah laku yang satu sama lain saling berbeda. Demikian juga pendapat mereka mengenai suatu barang dan jasa, selera, keinginan, motivasi, dan kesetiaannya terhadap barang dan jasa tersebut saling berbeda. Dengan demikian, tujuan dari ini adalah berusaha untuk mengubah tingkah laku dan pendapat individu tersebut, dari tidak menerima suatu produk menjadi setia terhadap produk.

2. Memberitahu

Kegiatan promosi yang ditujukan untuk memberikan informasi kepada pasar yang dituju tentang pemasaran perusahaan, mengenai produk tersebut berkaitan

dengan harga, kualitas, syarat pembeli, kegunaan, keistimewaan, dan lain sebagainya. Promosi yang bersifat informasi ini umumnya lebih disukai dan dilakukan pada tahap-tahap awal dalam siklus kehidupan produk.

Hal ini merupakan masalah penting untuk meningkatkan permintaan primer sebab pada tahap ini sebagian orang tidak akan tertarik untuk memilih dan membeli barang dan jasa sebelum mereka mengetahui produk tersebut serta kegunaannya dan lain sebagainya. Promosi yang bersifat informasi ini dapat membantu konsumen dalam mengambil keputusan untuk membeli.

3. Membujuk

Promosi yang bersifat membujuk atau persuasif ini pada umumnya kurang disenangi oleh sebagian masyarakat. Tetapi kenyataannya sekarang ini banyak muncul justru adalah promosi tersebut. Promosi seperti itu terutama untuk mendorong pembeli. Perusahaan tidak ingin memperoleh tanggapan secepatnya, tetapi lebih mengutamakan untuk menciptakan kesan positif.

4. Mengingatkan

Promosi yang bersifat mengingatkan ini dilakukan terutama untuk mempertahankan merek produk di hati masyarakat dan dilakukan selama tahap kedewasaan dalam siklus kehidupan produk. Ini berarti perusahaan berusaha memperhatikan untuk mempertahankan pembeli yang ada, sebab pembeli tidak hanya sekali saja melakukan transaksi, melainkan harus berlangsung secara terus-menerus.

Selanjutnya tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan promosi, antara lain :

1. Meningkatkan moral kerja.

2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Terwujudnya iklim organisasi yang menggairahkan.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

2.3. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi pada ekonomi (Gibson, 2004: 105). Sedangkan Robbins (2006: 213) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Kinerja merupakan tindakan sejauh mana anggota organisasi melaksanakan semua tugas pokoknya untuk mencapai semua sasaran (Soepriharto, 2008: 146), sedangkan Robbins (2006: 231) mengemukakan bahwa Kinerja adalah sampai seberapa jauh pengusaha melibatkan dirinya, menyumbangkan pikiran, tenaga, minat, dan pengorbanan untuk mendukung pelaksanaan operasional perusahaan dalam menghasilkan output, atas jerih payah yang dilaksanakan pengusaha akan mendapatkan imbalan jasa. Kedua pendapat tersebut di atas berbeda dengan pengertian yang dikemukakan oleh balai pustaka (1990: 503) yang menyatakan Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Berdasarkan uraian di atas jelas kinerja dapat dilihat dan diukur dari berbagai sudut jika dihubungkan dengan pengertian prestasi yang diperlihatkan. Selanjutnya Mangkunegara (2005: 64) mengatakan, Prestasi adalah suatu tingkatan dimana seseorang mampu memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya ata gambaran reaksi dari pekerjaan. Oleh karena itu harapan yang ingin dicapai

seseorang berkaitan dengan cara yang akan dimainkan seseorang tersebut sesuai dengan peran dalam organisasi. Untuk itu apabila diketahui kinerja seseorang berada di atas standar atau melebihi dari yang diharapkan. Maka akan ditanggapinya dengan pujian atau pengakuan atas pelaksanaan tugas yang baik. Namun apabila hal yang terjadi sebaliknya, ini menunjukkan perusahaan tersebut sedang menghadapi masalah serius.

Menurut Rivai (2009: 14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Irawan (2007 : 17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu gambaran diri seorang pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Menurut Atmosoeprapto (2005: 58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedangkan menurut menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Furtwengler (2002: 79) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai.

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama. Sedangkan Umar (2005: 64) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama,

kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Menurut Manullang (2003: 79) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Pendidikan.

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya, keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian, keyakinan, sikap, perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Aspek penting di dalam kelancaran suatu pekerjaan adalah faktor disiplin yang mengikat semua pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan format yang disetujui bersama dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik akan mendorong semua pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga hasil kerja yang kian dicapai akan maksimal.

3. Kesejahteraan

Adapun yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah upah dan semua jenis tunjangan insentif, atau kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai ganjaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kesejahteraan merupakan suatu ganjaran yang penting dan karenanya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga dengan kesejahteraan yang baik akan mempunyai andil dalam upaya meningkatkan kinerja.

Selanjutnya menurut Rivai (2009: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

Selanjutnya, dari aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilai tersebut selanjutnya dikelompokkan menjadi :

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian mengenai pengembangan karir dan promosi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademisi dalam maupun luar negeri, seperti pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

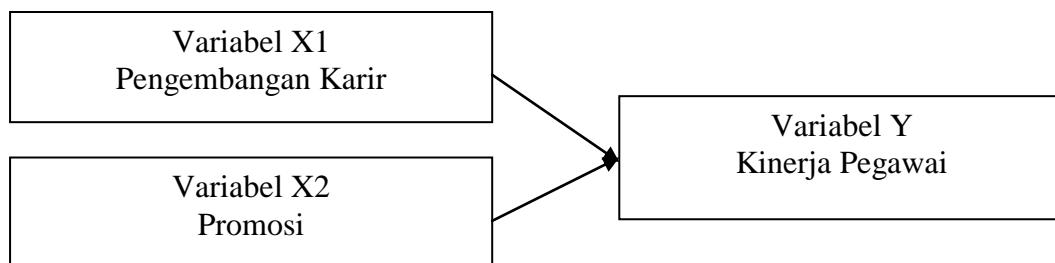
N o	Peneliti dan Judul	Variabel	Model	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Budi Dwi Astuti (2008) Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Klaten).	Kinerja (Y) Perilaku pemimpin (X ₁) Perilaku pemimpin (X ₂) Kesempatan pengembangan karir (X ₃)	Regrasi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipenda Kabupaten Klaten. (2) Perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipenda Kabupaten Klaten. (3) Kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dipenda Kabupaten Klaten.	Variabel yang digunakan sama yaitu kinerja dan pengembangan karir, serta model yang digunakan sama	Menggunakan variabel promosi

Tabel 2.1 – Lanjutan

N o	Peneliti dan Judul	Variabel	Model	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Mutia Wati (2013) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya	Kinerja (Y) Motivator (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂)	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivator dan faktor Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor motivator adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dari nilai koefisinya yang lebih besar yaitu 0,325.	Variabel Y sama, serta model yang digunakan sama	Variabel X berbeda.
3	Tukimin (2014) Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Terhadap(X) Pelaksanaan Promosi Jabatan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan	Kinerja (Y)	Regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap promosi jabatan, artinya apabila kinerja pegawai baik maka pegawai tersebut dapat memperoleh promosi jabatan.	Variabel X dan Variabel Y sama	Model yang digunakan berbeda

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis jelaskan di atas maka dapat digambarkan model kerangka terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar:

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**

2.6. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Bahwa pengembangan karir dan promosi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil.
- H₂ Bahwa promosi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil.
- H₃ Bahwa pengembangan dan promosi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan dan catatan sipil.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh pengembangan karir dan promosi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Satu orangpun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicaranya, disiplin pribadi, hobi, cara bergaul, kepemimpinannya dan lain-lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 38 pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Menurut Arikunto (2006: 112), apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya

merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-20% atau lebih. Maka dalam penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 38 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang lengkap, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) dengan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar yang menjadi responden penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar yang menjadi responden penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan untuk mendukung variabel yang diteliti adalah :

1. Data Primer, yaitu diperoleh langsung dari hasil wawancara (*interview*), dan daftar pertanyaan (*questionnaire*).
2. Data sekunder, yaitu diperoleh melalui dokumen-dokumen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala likert. Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian

indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014: 86). Skala pengukuran dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014:86)

3.6 Definisi Operasional dan Batasan Variabel

Untuk lebih memperjelas penelitian maka dikemukakan pendefinisian berbagai variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

Dependent Variabel (Y)

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Indikatornya adalah :
 - a. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan.
 - b. Kuantitas kerja yang dihasilkan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.
 - c. Adanya penghematan biaya dalam setiap kegiatan operasional kantor.
 - d. Terjadinya penghematan waktu, karena pegawai dapat bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas.
 - e. Adanya penghematan tenaga kerja, karena telah didukung oleh peralatan yang memadai.

- f. Meningkatkan pelayanan pencatatan sipil, pengelolaan arsip dan berkas pemohonan akta-akta catatan sipil.
- g. Mewujudkan kualitas data pelayanan pendaftaran penduduk.

Independent Variabel (X)

Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Indikator yang meliputi pengembangan karir diantaranya antara lain:

1. Peningkatan Kemampuan . Kemampuan menurut Soeprihanto (2009), segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seorang karyawan. Kemampuan seseorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja.
2. Kepuasan kerja, sikap dan perilaku karyawan. Menurut Gibson (2004) kepuasan kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan terhadapnya. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Untuk sebagian orang, tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mempunyai nilai netral atau bahkan negatif.

Promosi adalah kesempatan untuk berpromosi sering berperan sebagai faktor pendorong yang sangat penting. Indikatornya adalah :

- a. Posisi pekerjaan yang diberikan pegawai yang bersangkutan sangat cocok.
- b. Pengembangan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan posisi yang ditempati oleh pegawai.

- c. Perpindahan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan memungkinkan seorang pegawai mendapatkan promosi ke jenjang lain.
- d. Dengan adanya promosi jabatan telah memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengembangan karir (X1)	Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2009: 90)	Peningkatan kemampuan dan kepuasan kerja	Likert
Promosi (X2)	Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya yang paling lama (Siagian, 2006:169)	Adanya promosi jabatan, penepatan yang sesuai dengan skill.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Soedjono (2005:15).	Kualitas, Kuantitas Ketepatan waktu, Efektifitas, peningatan pelayanan, pecatatan sipil dan pendaftaran penduduk.	Likert

3.7 Model Analisis

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif, yaitu cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga gambaran yang jelas mengenai pengumpulan, menyusun, mengklarifikasi, menganalisis dan menginterpretasikan data secara objektif, sehingga memberikan informasi dan gambaran umum mengenai objek yang diteliti.

Data diolah dengan menggunakan SPSS. 20.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengertian regresi secara umum adalah sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara dua variabel atau lebih.. Dalam analisis regresi dikenal 2 jenis variabel yaitu:

1. Variabel dependen yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan dinotasikan dengan variabel .
2. Variabel independen yaitu variabel yang bebas (tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya) dan dinotasikan.

Untuk mempelajari hubungan – hubungan antara variabel bebas maka regresi linier terdiri dari dua bentuk, yaitu:

1. Analisis regresi sederhana (*Simple analysis regresi*)
2. Analisis regresi berganda (*Multiple analysis regresi*).

Dalam penulisan skripsi ini penulis akan mengacu pada regresi linier berganda. Pengertian regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara perubahan respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Pengembangan Karir
- X_2 = Promosi
- ϵ = *Error term*

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya menukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi (independen variables) dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.7.5 Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t merupakan pengujian dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu faktor Pengembangan Karir (X_1), Promosi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu antara faktor Pengembangan Karir (X_1), Promosi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan : H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, $\alpha = 5\%$
 H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $\alpha = 5\%$

3.7.6 Uji-F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji -F digunakan melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu antara

Faktor Pengembangan Karir (X_1), Promosi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Faktor Pengembangan Karir (X_1), Promosi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Faktor Pengembangan Karir (X_1), Promosi (X_2), terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Aceh Besar terbentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Besar No. 15/2010 tentang perubahan atas Qanun Kabupaten Aceh Besar No. 15/2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas dan lembaga teknis daerah Kabupaten Aceh Besar.

1. Visi Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar

Visi:

Profesional Dalam Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil Yang Berbasis Informasi Dan Teknologi Menuju Terciptanya Akurasi Data Kependudukan

Misi:

- 1) Memberikan pelayanan yang cepat, tepat, mudah dan transparan dalam bidang administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- 2) Melaksanakan pembinaan masyarakat guna menumbuh kembangkan kemitraan dan peran serta masyarakat dalam melaksanakan pendaftaran penduduk dan catatan sipil.
- 3) Menyelenggarakan tertib administrasi kependudukan dan catatan sipil yang mampu menyajikan data dan informasi kependudukan yang lengkap,

akuran dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar perencanaan kepada peningkatan kesejahteraan penduduk.

- 4) Mempersiapkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mendukung terciptanya optimalisasi pelayanan dan pembinaan administrasi kependudukan dan catatan sipil.
- 5) Menciptakan sistem informasi manajemen dan pencatatan Sipil dan administrasi kependudukan yang dinamis
- 6) Mengelola sistem dan pelayanan administrasi sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

2. Layanan Kependudukan

1) Layanan Pendaftaran Penduduk

Pencatatan dan Penerbitan Biodata Penduduk, Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk:

- a. Pencatatan dan Penerbitan Biodata Penduduk, persyaratan :
 - a) Surat Pengantar dari Kepala Desa
 - b) Membawa Dokumen yang dimiliki :
 - Kutipan Akta Lahir
 - Ijazah atau Surat Tanda Tamat Belajar
 - KK
 - KTP
 - Kutipan Akta Perkawinan/Kutipan Akta Nikah ; atau
 - Kutipan Akta Penceraihan
 - c) Surat Keterangan Kepala Suku/ adat setempat, khusus bagi komunitas terpencil / suku terasing.
- b. Penerbitan Kartu Keluarga (KK), persyaratan :
 - a) Surat Pengantar dari Kepala Desa
 - b) Mengisi Formulir Permohonan KK (Mengetahui Kepala Desa)
 - c) Surat Pindah Datang dari daerah Asal (bagi Penduduk yang baru pindah).

- c. Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP) bagi WNI, persyaratan :
 - a) Telah berusia 17 Tahun atau sudah kawin atau pernah kawin.
 - b) Pengantar Kepala Desa
 - c) Foto Copy :
 - KK
 - Kutipan Akta Lahir
 - d) Surat keterangan Datang dari luar Negeri yang diterbitkan oleh Instansi Pelaksana bagi WNI yang datang dari luar Negeri karena Pindah.
- d. Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP) bagi WNA dengan KITAP, persyaratan:
 - a) Telah berusia 17 Tahun atau sudah kawin atau pernah kawin.
 - b) Pengantar Kepala Desa
 - c) Foto Copy :
 - KK
 - Kutipan Akta Nikah / Akta Kawin bagi Penduduk yang belum berusia 17 tahun ;
 - Kutipan Akta Lahir
 - Paspor dan Izin Tinggal Tetap
 - e) Surat Keterangan Catatan Kepolisian.
- e. Penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP) Hilang/ Rusak, persyaratan :
 - a) Telah berusia 17 Tahun atau sudah kawin atau pernah kawin.
 - b) Pengantar Kepala Desa
 - c) Foto Copy :
 - KK
 - Kutipan Akta Lahir
 - d) Surat Keterangan Hilang dari Kepolisian
 - e) Melampirkan KTP yang Rusak.

3. Pelayanan Pencatatan Sipil

Pelayanan Pencatatan Sipil Meliputi :

- a. Kelahiran
- b. Kematian
- c. Lahir Mati
- d. Perkawinan

- e. Perceraian
- f. Pengakuan Anak
- g. Pengesahan Anak
- h. Pengangkatan Anak
- i. Perubahan Anak
- j. Perubahan Status Kewarganegaraan
- k. Pembatalan Perkawinan
- l. Pembatalan Perceraian
- m. Peristiwa Penting lainnya

4. Pelanyanan Publik pada DISDUK CAPIL

Pelanyanan Publik pada DISDUK CAPIL Pidie Jaya meliputi :

- a. Pencatatan Kelahiran, persyaratan :
 - a) Surat Kelahiran dari dokter/ Bidan/ Penolong Kelahiran.
 - b) Kutipan Akta Nikah/ Akta Perkawinan Orang Tua
 - c) KK dan KTP Orang Tua
 - d) Surat Keterangan Tempat Tingal Orang Tua bagi bagi pemegang izin tinggal terbatas
 - e) Paspor bagi pemegang izin Kunjungan.
- b. Pencatatan Lahir Mati, persyaratan :
 - a) Surat Pengantar Kepala Desa
 - b) Keterangan lahir Mati dari Dokter / Bidan / Penolong Kelahiran.
- c. Pencatatan Kematian, persyaratan :
 - a) Surat Pengantar Kepala Desa
 - b) Keterangan lahir Mati dari Dokter / Paramedis
- d. Pencatatan Pengakuan Anak, persyaratan :
 - a) Surat Pengantar Kepala Desa
 - b) Surat Pengakuan Anak dari ayah Biologis yang disetujui oleh ibu kandung

- c) Kutipan Akta Kelahiran
 - d) Foto Copy KK dan KTP ayah biologis dan ibu kandung.
 - e. Pencatatan Perkawinan dan Perceraian
- Di Aceh Pencatatan Perkawinan dilakukan pada Kantor Urusan Agama sesuai dengan Qanun Aceh. Tentang Administrasi Kependudukan.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang data yang diteliti. Jumlah responden penelitian sebanyak 89 orang, jumlah pertanyaan yang diberikan untuk variabel X dan yaitu sebanyak 11 pernyataan, dengan 5 pertanyaan untuk variabel Y dan 6 pertanyaan untuk variabel X.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan Kepada jenis kelamin, Umur dan jumlah pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	14	36,8
2	Perempuan	24	63,2
Total		38	100

Sumber: data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 di Jenis atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Kelamin laki-laki berjumlah 14 orang (36,8%), dan perempuan berjumlah 24 (63,2%). Bisa disimpulkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar pegawai berjenis

kelamin perempuan lebih dominan dari pada yang laki-laki. Selanjutnya untuk usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden	%
1	30-39 tahun	18	47,4
2	40-49 tahun	8	21
3	>50 tahun	12	31,6
Total		38	100

Sumber: data diolah peneliti, 2015

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur 30-39 tahun sebanyak 18 orang (47,4%) umur 40-49 tahun sebanyak 8 orang (21%) serta yang berusia > 50 sebesar 12 orang (31,6). Selanjutnya untuk pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Umur	Jumlah Responden	%
1	SMA	15	39,5
2	DIII	2	5,3
3	SI	20	52,6
4	SII	1	2,6
Total		38	100

Sumber: data diolah peneliti, 2015.

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan pendidikan terakhir pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar dominan berpendidikan SI sebesar 20 orang (52,6).

4.3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji ini terlebih dahulu dilakukan untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang baik dengan menggunakan bantuan paket program statistik SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 20.00.

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 32, nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui $df = n-k$ ($38-2 = 36$) maka nilai r_{tabel} adalah 0,27. Hasil uji validitas dan realibilitas berdasarkan data yang diolah penulis dengan *software* SPSS versi 20.00 terlihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Uji Validitas Pernyataan

Pernyataan	r_{hitung} (<i>Corrected Item Total Correlation</i>)	r_{tabel} Validitas	Validitas
Pengembangan Karir 1	0,890	0,27	Valid
Pengembangan Karir 2	0,890	0,27	Valid
Promosi 1	0,624	0,27	Valid
Promosi 2	0,851	0,27	Valid
Promosi 3	0,737	0,27	Valid
Promosi 4	0,825	0,27	Valid
Kinerja 1	0,324	0,27	Valid
Kinerja 2	0,692	0,27	Valid
Kinerja 3	0,640	0,27	Valid
Kinerja 4	0,364	0,27	Valid
Kinerja 5	0,469	0,27	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS yang diolah penulis, 2015.

Hasil analisis tersebut menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

4.3.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai $r_{Alpha} > 0,27$. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Reliability Statistics

No	Variabel	Jumlah Indikator	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
1	Perkembangan Karir	2	0,826	0,27	<i>Reliable</i>
2	Promosi	4	0,878	0,27	<i>Reliable</i>
3	Kinerja	5	0,772	0,27	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil pengolahan SPSS yang diolah penulis, 2015.

Output SPSS di atas menunjukkan Tabel *Reliability Statistics* untuk Variabel perkembangan kari dan promosi serta kinerja pada SPSS versi 20.00 yang terlihat sebagai r_{alpha} bernilai lebih besar dari 0,27, sehingga dapat disimpulkan konstruk pernyataan adalah *reliabel*. Tabel *Reliability Statistics* Variabel Kinerja pada SPSS versi 20.00 yang terlihat sebagai r_{alpha} bernilai $0,772 > 0,27$, sehingga dapat disimpulkan konstruk pernyataan adalah *reliabel*.

4.4 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,739	,195	8,915	,000
	Pengembangan	,295	,092	3,202	,003
	Karir	,312	,097	3,208	,003
	Promosi				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS yang diolah penulis, 2015.

Hasil analisis data diperoleh peneliti dengan menggunakan bantuan paket program statistik SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 20. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,739 + 0,295X_1 + 0,312X_2 + \varepsilon$$

4.5 Rancangan Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Determinan (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent menjelaskan variabel dependent. *Output* SPSS koefisien determinasi terletak pada Tabel *Model Summary* b dan tertulis *R Square*, namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan tertulis *R Square* yang sudah disesuaikan atau ditulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independent yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5, karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,804	,27749

Sumber: Hasil pengolahan SPSS yang diolah penulis, 2015.

4.5.2 Uji T_{hitung} (Parsial)

Nilai t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} ($df = n-k$ atau $38-2 = 36$).

K adalah jumlah variabel *independent*, jadi nilai t_{tabel} adalah 1,658. *Output* SPSS menunjukkan:

Tabel 4.8
Uji T

Model	T_{table}	T_{hitung}	Signifikan
Perkembangan Karir	1,658	3,202	0,003
Promosi	1,658	3,208	0,003

Sumber: Hasil pengolahan SPSS yang diolah penulis, 2015.

a. Pengaruh variabel Perkembangan Karir (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pengaruh variabel perkembangan karir terkecil dari $\alpha = 0,05$, dan $t_{hitung} 3,202$ dimana setelah dicari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$, sebesar 0,003 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,202 > 1,658$), pada signifikan 0,003 dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel perkembangan karir terhadap kinerja. Secara teori perkembangan karir merupakan salah satu unsur yang melahirkan kinerja untuk pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

b. Pengaruh variabel promosi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa pengaruh variabel promosi terkecil dari $\alpha = 0,05$, dan $t_{hitung} 3,208$ dimana setelah dicari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$

adalah 0,03, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel promosi terhadap kinerja. Secara teori perkembangan karir merupakan salah satu unsur yang melahirkan kinerja untuk pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

4.5.3 Uji F (Simultan)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk mengetahui apakah secara serentak variabel bebas mempunyai pengaruh positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. N adalah jumlah pegawai yang dijadikan sebagai populasi, sedangkan k adalah jumlah variabel *dependent* dan *independent*. Maka $df1 = 5-1 = 4$ dan $df2 = 38-2 = 36$, jadi nilai F_{tabel} adalah 3,29. Hasil F-tes ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Anova^a (uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11,840	2	5,920	76,878	,000 ^b
1 Residual	2,695	35	,077		
Total	14,535	37			

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2015

Output SPSS tersebut menunjukkan $P\ value\ 0,000 < 0,05$, artinya signifikan, sedangkan $F_{hitung}\ 76,878 > F_{tabel}\ 3,29$, artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel perkembangan karir, promosi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Ini merupakan bab yang terakhir dalam penyelesaian skripsi ini, dimana pada bab ini penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan dan saran yang berdasarkan kepada bab-bab sebelumnya yang telah penulis jelaskan.

1. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut

$$Y = 1,739 + 0,295X_1 + 0,312X_2 + \varepsilon$$

2. Terdapat pengaruh variabel perkembangan karir terhadap kinerja. Secara teori perkembangan karir merupakan salah satu unsur yang melahirkan kinerja untuk pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.
3. Terdapat pengaruh variabel promosi terhadap kinerja. Secara teori perkembangan karir merupakan salah satu unsur yang melahirkan kinerja untuk pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.
4. $P \text{ value } 0,000 < 0,05$, artinya signifikan, sedangkan $F_{\text{hitung}} 76,878 > F_{\text{tabel}} 3,29$, artinya signifikan. Signifikan disini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel perkembangan karir, promosi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis pengaruh rencana karir dan promosi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar memperoleh hasil yang signifikan. Untuk itu Dinas perlu memperhatikan perkembangan karir pegawainya serta melakukan promosi yang untuk memperoleh kinerja yang lebih baik lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih luas serta menambah variabel – variabel yang lain, guna memperoleh hasil yang lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setya Nugroho dan Tri Gunarsih. 2003. *Pengaruh Faktor Rencana Karir, Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan SMP Pesantren Sabili Muttaqien (PSM) Taji Magetan*, Jurnal Manajemen.
- Ambar T. Sulistiyanu dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Bina Aksara.
- Astuti, Budi Dwi. 2008. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Klaten)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Atmosoeprapto*, Kisdarto, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dalil, Soendoro. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Book, Yogyakarta
- Ekaningrum Indri F. 2007, *The Boundaryless Career Pada Abad ke -21, Jurnal Visi (Kajian Ekonomi manajemen dan Akuntansi)*, Vol. IX. No. 1 Februari 2002, FE Unika Soegijapranata Semarang.
- Flippo, Edwin. P. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam. Jakarta : Erlangga.
- Furtwengler*, Dale. 2002. Penilaian Kinerja. Yogyakarta: ANDI.
- Gibson, Ivannenich, Donnelly. 2004. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, jilid II, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Handoko,T. Hani. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Irawan*, Handi. 2007. 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Irianto. J. 2009. Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, Insan Cendikia, Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. M. 2003. Tata Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mathi, Robert, L. Jackson Jhon H. 2006. *Human Resource Manajemen* (Terjemah). Prentice E. Hall.
- Pangabean, utiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rangkuti. Fredi. 2009. *Strategi Promosi yang Kreatif*. Jakarta : Gramedia.
- Rivai, Veithzal dan Moh, Ahmad Fauzi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prehallindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Soepriharto. 2008. Perencanaan Pengembangan Karir, Liberty, Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2009. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Pua, P. & Ananthram, S. 2006. *Exploring the Antecedents and Outcomes of Career Development Initiatives: Empirical Evidence from Singaporean Employees*, *Research and Practice in Human Resource Management*, 14(1), 112-142
- Tukimin. 2014. *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan*. Jurnal kultura. VoL. 15 No. 1. Hal. 4385- 4397. (<http://www.umnaw.ac.id/>)
- Umar, Husein. 2001. Riset Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Wati, Mutia. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur Gle gapui. Sigli.
- Werther dan Davis. 2003. *Human Resources and Personal Management*. New York: Mc. Graw Hill

Yunita Aryani. 2013. *Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup (jurnal)*, Alumni Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut pertanian Bogor.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kehadirat Allah Swt, yang telah menurunkan Wahyu Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia sekalian alam, dimana dengan Rahmat dan Karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik meskipun masih jauh dari sempurna. Shalawat dan salam keharibaan Nabi Besar Muhammad Saw, yang telah membawa manusia dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan, dan dari jalan yang sesat ke jalan yang benar.

Dengan taufik dan hidayah Allah Swt, skripsi ini telah dapat penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian skripsi serta melengkapi tugas-tugas dalam menyelesaikan program Strata Satu (S-1) pada Universitas Serambi Mekkah. Untuk itu penulis menyusun sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar”**.

Dalam penulisan Skripsi ini banyak sekali kesulitan yang penulis hadapi. Ini disebabkan kurangnya ilmu dan pengalaman penulis dalam menyusun sebuah karya ilmiah. Akan tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak, kesulitan ini berangsur-angsur dapat teratasi, sehingga skripsi ini dapat disajikan dalam bentuk seperti ini. Ucapan terima kasih yang teristimewa dan rasa hormat yang mendalam kepada:

1. Arafah dan Zaharan selaku orang tua yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, nasehat, dan dukungan materil serta doa yang selalu menyertai penulis. Penulis akan selalu mengingat jerih payah yang kalian lakukan dan

semua hal yang kalian korbankan untuk penulis hingga menjadi seperti sekarang.

Skripsi ini adalah sedikit hal yang semoga membuat kalian bangga.

2. Ridha Siregar, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Arsyad, SE, M. Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah begitu sabar dan banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, saran, dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Ridha Siregar, SE, MM, selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah.
4. Kepala Dinas serta Seluruh pegawai, honorer serta staf Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar, atas bantuan yang telah diberikan.
5. Seluruh Dosen dan Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah atas semua jasa yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
6. Suami tercinta (Addey) yang telah memberi izin untuk melanjutkan pendidikan.
7. Seluruh Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan dalam segala dan seluruh teman-teman yang sama-sama menempuh pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak yang membutuhkan, dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, guna kesempurnaan skripsinya. *Amin Ya Rabbal'Alamin.*

Banda Aceh, 30 Agustus 2015
Penulis

FAJRINA
NPM : 1115010318

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
 BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
 BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN.....	7
2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	7
2.1.1 Prinsip-prinsip Pengembangan Karir.....	8
2.2 Pengertian Promosi.....	10
2.2.1 Tujuan Promosi.....	13
2.3 Pengertian Kinerja.....	15
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	19
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20
2.6 Hipotesis.....	21
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	22
3.2 Populasi dan Sampel.....	22
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5 Skala Pengukuran.....	23
3.6 Definisi Operasional dan Batasan Variabel.....	24
3.7 Metode Analisis.....	26
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	26
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	27
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	28
3.7.4 Uji Signifikansi (Uji t)	28
3.7.5 Uji-F	28
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.....	30
4.2 Hasil Analisis Deskriptif.....	34
4.2.1 Karakteristik Responden.....	34
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	35

4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	36
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	37
4.4	Regresi Linier Berganda.....	38
4.5	Rancangan Pengujian Hipotesis.....	38
4.5.1	Hasil Uji Determinan (R2)	38
4.5.2	Uji T_{hitung} (Parsial)	39
4.5.3	Uji F_{hitung} (Simultan)	39
BAB V:	KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
5.1	Kesimpulan.....	41
5.2	Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....		43
KUISIONER		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	19
Tabel 3.1 Skala Linkert.....	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 4.4 Validitas Pertanyaan	36
Tabel 4.5 Reliabilitas Statistics	37
Tabel 4.6 Coefficients ^a	38
Tabel 4.7 Model Summary ^b	39
Tabel 4.8 Uji T.....	39
Tabel 4.9 Anova	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20

ABSTRAK

Dinas kependudukan dan catatan sipil lahir menurut Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 1999 tentang pedoman Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk maka yang dimaksud dengan pendaftaran dan atau pencatatan data penduduk beserta perubahannya yang meliputi pendaftaran dan pencatatan kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian dan mutasi penduduk, penerbitan Nomor Induk Kependudukan, Kartu Keluarga, dan kartu Tanda Pendudukan serta pengelolaan data penduduk. Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar itu sendiri secara empiris dipengaruhi oleh faktor yang terkandung dalam makna sumber daya manusia, seperti motivasi, kepemimpinan, perkembangan karir, dan lain-lain. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah rencana karir dan promosi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh rencana karir dan promosi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar. Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana dengan bantuan *SPSS 20 for Windows*. Hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut $Y=1,739+0,295X_1+0,312X_2+\varepsilon$. Terdapat pengaruh variabel perkembangan karir terhadap kinerja serta variabel promosi juga berpengaruh terhadap kinerja. Nilai *P value* $0,000 < 0,05$, artinya signifikan, sedangkan $F_{\text{hitung}} 76,878 > F_{\text{tabel}} 3,29$, artinya signifikan.

Kata kunci: Perkembangan Karir, Promosi dan Kinerja Pegawai

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya ilmiah sebagai salah satu syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Serambi Mekkah **Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Besar.**

Keterangan: Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
KS = Kurang Setuju
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 Laki-laki
 Perempuan
2. Usia Responden
 30 – 39 tahun
 40 – 49 tahun
 > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir
 SMA Sarjana
 Diploma Pasca Sarjana

KINERJA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
2	Kuantitas kerja dihasilkan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu					
3	Adanya penghematan biaya dalam setiap kegiatan operasional kantor					
4	Terjadinya penghematan waktu, karena pegawai dapat bekerja sama dalam menyelesaikan setiap tugas					
5	Adanya penghematan tenaga kerja, karena telah didukung oleh peralatan yang memadai					

PENGEMBANGAN KARIR

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apabila petugas meningkatkan pengetahuan, keahlian dapat menjalankan tugas- tugas dalam jabatannya.					
2	Kepuasan kerja setiap orang karena dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.					

PROMOSI

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Posisi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan sangat cocok					
2	Pengembangan pekerjaan dilakukan oleh pimpinan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan posisi yang ditempati oleh pegawai					
3	Perpindahan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan memungkinkan seorang pegawai mendapatkan promosi ke jenjang lain					
4	Dengan adanya promosi jabatan telah memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan					

Frequencies

Frequency Table

Pengembangan karir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	15,8	15,8
	2,00	9	23,7	39,5
	3,00	5	13,2	52,6
	4,00	12	31,6	84,2
	5,00	6	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Pengembangan karir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	44,7	44,7
	4,00	17	44,7	89,5
	5,00	4	10,5	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Promosi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6
	3,00	8	21,1	21,1
	4,00	13	34,2	57,9
	5,00	16	42,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Promosi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	10	26,3	26,3	26,3
3,00	10	26,3	26,3	52,6
Valid	4,00	3	7,9	7,9
5,00	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Promosi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	10	26,3	26,3	26,3
Valid	4,00	13	34,2	60,5
5,00	15	39,5	39,5	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Promosi 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	10	26,3	26,3	26,3
3,00	9	23,7	23,7	50,0
Valid	4,00	2	5,3	55,3
5,00	17	44,7	44,7	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Kinerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	9	23,7	23,7	23,7
Valid	4,00	19	50,0	73,7
5,00	10	26,3	26,3	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Kinerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	21,1	21,1
	4,00	16	42,1	63,2
	5,00	14	36,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Kinerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	28,9	28,9
	3,00	10	26,3	55,3
	4,00	4	10,5	65,8
	5,00	13	34,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0

Kinerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	5,3	5,3
	3,00	6	15,8	15,8
	4,00	19	50,0	50,0
	5,00	11	28,9	28,9
	Total	38	100,0	100,0

Kinerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	2,6	2,6
	2,00	1	2,6	5,3
	3,00	6	15,8	15,8
	4,00	18	47,4	47,4
	5,00	12	31,6	31,6
Total		38	100,0	100,0

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Promosi , Pengembangan karir ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,804	,27749

- a. Predictors: (Constant), Promosi , Pengembangan karir

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11,840	2	5,920	76,878	,000 ^b
1 Residual	2,695	35	,077		
Total	14,535	37			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Promosi , Pengembangan karir

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,739	,195		8,915	,000
1 Pengembangan karir	,295	,092	,467	3,202	,003
Promosi	,312	,097	,468	3,208	,003

- a. Dependent Variable: Kinerja

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan karir 1	38	1,00	5,00	3,0789	1,36325
Pengembangan karir 2	38	3,00	5,00	3,6579	,66886
Promosi 1	38	1,00	5,00	4,1316	,93494
Promosi 2	38	2,00	5,00	3,6053	1,26362
Promosi 3	38	3,00	5,00	4,1316	,81111
Promosi 4	38	2,00	5,00	3,6842	1,29667
Kinerja 1	38	3,00	5,00	4,0263	,71610
Kinerja 2	38	3,00	5,00	4,1579	,75431
Kinerja 3	38	2,00	5,00	3,5000	1,24662
Kinerja 4	38	2,00	5,00	4,0263	,82156
Kinerja 5	38	1,00	5,00	4,0263	,91495
Valid N (listwise)	38				

Reliability

Scale: perkembangan

Case Processing Summary

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengembangan karir 1	3,6579	,447	,890	.
Pengembangan karir 2	3,0789	1,858	,890	.

Scale: promosi**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Promosi 1	11,4211	9,602	,624	,885
Promosi 2	11,9474	6,862	,851	,798
Promosi 3	11,4211	9,710	,737	,859
Promosi 4	11,8684	6,820	,825	,812

Scale: kinerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	38	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	38	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	15,7105	7,995	,324	,727
Kinerja 2	15,5789	6,575	,692	,608
Kinerja 3	16,2368	4,780	,640	,610
Kinerja 4	15,7105	7,509	,364	,717
Kinerja 5	15,7105	6,752	,469	,680

Tabulasi data

No	Karakteristik Responden			Pengembangan Karir (X1)		Promosi (X2)				KINERJA (Y)				
	Usia	Pendidikan	Jenis Kelamin	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5
1	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5
3	1	4	2	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5
4	1	4	2	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5
5	1	4	2	4	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5
6	1	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3
7	1	3	2	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3
8	1	3	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3
9	1	3	2	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	3
10	1	3	2	4	4	5	4	3	4	5	3	2	5	5
11	1	3	2	3	4	5	3	5	3	5	5	3	2	4
12	1	3	2	3	4	5	3	5	3	5	5	3	2	4
13	1	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
14	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
15	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
16	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
17	1	3	2	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4
18	1	3	2	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4
19	1	3	2	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4
20	1	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
21	1	1	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4
22	1	1	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4
23	1	1	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4
24	1	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4

Tabulasi data

No	Karakteristik Responden			Pengembangan Karir (X1)		Promosi (X2)				KINERJA (Y)				
	Usia	Pendidikan	Jenis Kelamin	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	5
25	1	2	2	1	3	3	2	3	2	4	3	2	4	1
26	1	2	2	1	3	1	2	3	2	4	3	2	4	4
27	1	2	2	1	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4
28	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
29	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
30	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
31	1	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
32	1	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
33	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	1	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	2	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
38	1	2	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5