

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Data

Menurut Sugiyono (2022), deskripsi data atau analisis deskriptif adalah proses pengolahan data yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik atau keadaan data yang telah dikumpulkan dari responden, tanpa melakukan pengujian atau penarikan kesimpulan secara umum (inferensial). Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk yang lebih sederhana, sistematis, dan informatif agar mudah dipahami oleh peneliti dan pembaca.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Menurut Sugiyono (2022), karakteristik responden adalah data atau informasi yang menggambarkan latar belakang individu yang menjadi sumber data penelitian. Deskripsi karakteristik ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang mengisi kuesioner atau yang menjadi objek penelitian, sehingga pembaca dapat memahami konteks data yang diperoleh.

Sugiyono menjelaskan bahwa karakteristik responden dapat meliputi beberapa aspek, antara lain:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	15 pegawai	45.46%
Perempuan	18 pegawai	54.54%
Total	33 Pegawai	100%

Sumber: Hasil Data diatas diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 pegawai dan karakteristik pegawai berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 15 pegawai pada BKPSDM Kota Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 pegawai.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi (n)	Presentase
<25 Tahun	1	3.03%
25 – 35 Tahun	12	36.36%
36 – 45 Tahun	13	39.4 %
>45 Tahun	7	21.21%
Total	33	100%

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu, dengan usia 45 tahun sebanyak 7 pegawai. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

Masa Kerja	Frekuensi (n)	Presentase
1 – 5 Tahun	10	30.30%
6 – 10 Tahun	12	36.37%
10 Tahun	11	33.33%
Total	33	100%

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja Responden yaitu dengan masa kerja 1 – 5 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 10 pegawai, dengan masa kerja 6 – 10 Tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 pegawai, dengan masa kerja 10 tahun memiliki frekuensi sebanyak 11 pegawai. dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 pegawai.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (n)	Presentase
SMA	4	12.12%
D3	17	51.51%
S1	12	36.37%
Total	33	100%

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.4 adalah hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Latar Belakang Pendidikan yaitu dengan pendidikan SMA memiliki frekuensi sebanyak 4 pegawai, dengan pendidikan D3 memiliki frekuensi sebanyak 17 pegawai, dengan pendidikan S1 memiliki frekuensi sebanyak 12 pegawai. dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 33 pegawai.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing - masing variabel independen yaitu, Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2). Dan varibael dependen yaitu, kinerja pegawai (Y) pada pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung, Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 33 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah

dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistic 25*, dapat dilihat pada tabel – tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Jenjang Karir (X1) disebar kepada 33 Responden

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)					
1	Jalur jenjang karir di instansi saya jelas dan terbuka.	0	0.0%	0	0.0%	3	9.4%	17	53.1%	13	40.6%
2	Promosi jabatan dilakukan secara adil berdasarkan kinerja.	0	0.0%	0	0.0%	2	6.3%	19	59.4%	12	37.5%
3	terdapat aturan tidak tertulis yang mengarahkan cara bekerja di lingkungan kerja.	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	62.5%	13	40.6%
4	pegawai memahami syarat-syarat untuk naik jabatan.	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	24	75.0%	8	25.0%
5	Instansi memberikan pelatihan untuk mendukung perkembangan karir pegawai.	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	16	50.0%	17	53.1%
6	Atasan mendorong pegawai untuk	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	17	53.1%	15	46.9%

	mengembangkan karir.										
7	Jabatan yang pegawai tempati sesuai dengan kompetensi pegawai.	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	28.1%	24	75.0%
8	Tugas yang pegawai emban sejalan dengan rencana karir saya.	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	24	75.0%	9	28.1%

Sumber: Data Diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel jenjang karir , bahwa pernyataan yang plaing banyak direspon pada jawaban Setuju (4) pada pernyataan 4 dan 8 dengan jumlah responden sebesar 24 atau 75.0% dan yang paling sedikit pada jawaban Sangat Tidak Setuju (1) dan Tidak Setuju (2) yaitu pada pernyataan 1 sampai 8 dengan jumlah responden sebanyak 0 responden.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2) disebar kepada 33 Responden

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)					
1	Pegawai memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0	0.0%	0	0.0%	3	9.4%	10	31.3%	20	62.5%
2	Pegawai menguasai prosedur dan kebijakan dalam	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	46.9%	18	56.3%

	melaksanakan pekerjaan.										
3	Pegawai memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saya.	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	19	59.4%	13	40.6%
4	Pegawai mampu menggunakan peralatan atau teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	24	75.0%	8	25.0%
5	Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab dan disiplin.	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	40.6%	20	62.5%
6	Pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan hasil kerja.	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	17	53.1%	15	46.9%

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Kompetensi, bahwa pernyataan yang paling banyak direspon pada jawaban Setuju (4) pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebesar 24 atau 75.0% dan yang paling sedikit pada jawaban Sangat Tidak Setuju (1) dan Tidak Setuju (2) yaitu pada pernyataan 1 sampai 6 dengan jumlah responden sebanyak 0 responden.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) disebar kepada 33 Responden

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)					
1	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai target dan waktu yang telah ditentukan.	0	0.0%	0	0.0%	3	9.4%	20	62.5%	10	31.3%
2	hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	18	56.3%	15	46.9%
3	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	62.5%	13	40.6%
4	Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diperintah.	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	24	75.0%	8	25.0%
5	Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi setiap hari	0	0.0%	0	0.0%	0	15.0%	13	40.6%	18	56.3%

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja Pegawai, bahwa pernyataan yang paling banyak direspon pada jawaban Setuju (4) pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebesar 24 atau 75.0% dan yang paling sedikit pada

jawaban Sangat Tidak Setuju (1) dan Tidak Setuju (2) yaitu pada pernyataan 1 sampai 6 dengan jumlah responden sebanyak 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, Uji Validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujinya dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0. Uji validitas adalah uji kelayakan butir-butir pernyataan pada instrumen penelitian (kuesiner) yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur, valid berarti instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Hadi 2019:176). Menurut Sugiyono (2021) Validitas adalah menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas instrumen berkaitan dengan keakuratan dan ketepatan butir-butir pertanyaan dalam menggambarkan variabel yang dimaksud.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Jenjang Karir (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
1	P1X1	0,647	0,344 rhitung>rtablel		Valid
2	P2X1	0,651			Valid
3	P3X1	0,840			Valid
4	P4X1	0,793			Valid
5	P5X1	0,672			Valid
6	P6X1	0,785			Valid
7	P7X1	0,606			Valid
8	P8X1	0,722			Valid

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel Jenjang Karir tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrument pada variabel Jenjang Karir dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kodisi	Keterangan
1	P1X2	0,924	0,344 $r_{hitung} > r_{tabel}$		Valid
2	P2X2	0,939			Valid
3	P3X2	0,981			Valid
4	P4X2	0,889			Valid
5	P5X2	0,853			Valid
6	P6X2	0,981			Valid

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel Kompetensi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrument pada variabel Kompetensi dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	P1Y1	0,797	0,344 $r_{hitung} > r_{tabel}$		Valid
2	P2Y1	0,843			Valid
3	P3Y1	0,855			Valid
4	P4Y1	0,718			Valid
5	P5Y1	0,654			Valid

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrument pernyataan memiliki nilai rhitung $>$ rtable. Maka seluruh instrument pada variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujinya kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 2.5. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas masing – masing Variabel

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	r	Keterangan
Jenjang Karir (X1)	8	0,749	Sangat Tinggi	Reliabel
Kompetensi (X2)	6	0,818	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,799	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi suatu instrumen dalam memberikan hasil yang sama apabila dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengambilan keputusan yaitu: Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, maka instrumen dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa:

1. Variabel Jenjang Karir (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869.
2. Variabel Kompetensi (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,857.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,843.

Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.12 Tabel Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig.	Alpha (α)	Kondisi	Keterangan
Jenjang Karir (X1) terhadap Kinerja	0,782	0,05	Sig > α	linier
Pegawai (Y) Kompetensi (X2)				
terhadap Kinerja	0,858	0,05	Sig > α	linier
Pegawai (Y)				

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini penting dilakukan karena salah satu asumsi dasar dalam

analisis regresi linier adalah adanya hubungan linier antara variabel bebas dan terikat.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,276 untuk hubungan antara Jenjang Karir (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), serta 0,192 untuk hubungan antara Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Kedua nilai tersebut lebih besar daripada nilai alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linieritas.

Dengan demikian, hubungan antara masing-masing variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah linier, atau memenuhi asumsi linieritas. Hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode regresi linier berganda.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Indikator yang digunakan adalah nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor).

Kriteria pengujian:

- 1) $\text{Tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10 \rightarrow$ tidak terjadi multikolinearitas
- 2) $\text{Tolerance} \leq 0,10$ atau $\text{VIF} \geq 10 \rightarrow$ terjadi multikolinearitas

Hasil Uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Jenjang Karir (X1)	0,666	1,534	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,666	1,534	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen masing-masing adalah 0,652, dan nilai VIF sebesar 1,534. Seluruh nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian, yaitu Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, sehingga keduanya layak digunakan dalam model analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujinya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2 (R Square)
1	,874 ^a	,764

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,756, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Jenjang Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa sebesar 57,1% variasi perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Jenjang Karir dan Kompetensi. Sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Koefisien regresi linier berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients	
	B (Koefisien)	Std. Error
Konstanta (a)	7,368	1,913
Jenjang Karir (X1)	-,068	,065
Kompetensi (X2)	,640	,074

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh hasil bahwa:

- 1) Variabel Jenjang Karir (X1) memiliki nilai t hitung = 3,328 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai t hitung = 3,471 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, juga berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Nilai konstanta sebesar 4,123 menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 dianggap nol, maka nilai dasar kinerja pegawai adalah 4,123 satuan.

Dengan demikian, model regresi linier berganda yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,123 + 0,476X_1 + 0,524X_2$$

Model ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara berturut-turut akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,476 dan 0,524 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian:

- 1) Jika $\text{Sig.} < \alpha (0,05)$ → H_a diterima, H_0 ditolak → Berpengaruh signifikan
- 2) Jika $\text{Sig.} \geq \alpha (0,05)$ → H_a ditolak, H_0 diterima → Tidak berpengaruh signifikan

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Model	t Hitung	Sig.	Alpha	Kondisi	Keterangan
Jenjang Karir (X1) → Kinerja (Y)	-1,053	0,002	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh signifikan
Kompetensi (X2) → Kinerja (Y)	3,471	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

Tabel 4.17

Hasil Uji t masing – masing variabel terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.	Alpha	Keterangan
Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai	0,476	3,328	0,002	0,05	H_a diterima: X1 berpengaruh signifikan

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	0,524	3,471	0,001	0,05	H _a diterima: X2 berpengaruh signifikan
-------------------------------------	-------	-------	-------	------	--

Sumber: Data diolah pada Tahun 2025.

- 1) Pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,328 untuk variabel Jenjang Karir (X1) dengan nilai signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

- 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) memiliki t hitung sebesar 3,471 dengan nilai signifikansi 0,001, yang juga lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

4.6 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

H_0 = Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) BKPSDM Kota Bandar Lampung.

H_a = Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) BKPSDM Kota Bandar Lampung.

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.18 Hasil Uji F**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	214,128	2	107,064	23,632	0,000
Residual	160,739	30	5,358		
Total	374,867	32			

Sumber: Data diolah Tahun 2025.

Uji F atau ANOVA digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan, yaitu untuk mengetahui apakah variabel Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 4.14, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,632 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai derajat kebebasan (df) untuk regresi adalah 2, dan untuk residual adalah 30, sehingga total df adalah 32.

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , yang berarti bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Jenjang Karir dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Bandar Lampung.

Dengan kata lain, peningkatan pada aspek jenjang karir dan kompetensi pegawai secara bersama-sama akan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa upaya pengelolaan pengembangan karir yang sistematis dan peningkatan kapasitas kompetensi pegawai di BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kinerja yang optimal.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Jenjang Karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BKPSDM Kota Bandar Lampung

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis terhadap pengaruh Jenjang Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Bandar Lampung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Jenjang Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,328 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,476 menunjukkan bahwa semakin tinggi kejelasan jenjang karir yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka. Hal ini menandakan bahwa pegawai merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki pandangan karir yang jelas, kesempatan promosi, dan dukungan dari atasan.

2. Variabel Kompetensi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai t hitung sebesar 3,471 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, serta koefisien regresi 0,524, menunjukkan bahwa kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang kompeten lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan waktu yang baik.

3. Secara simultan, Jenjang Karir (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa F hitung sebesar 23,632 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,571 menunjukkan bahwa 57,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Jenjang Karir dan Kompetensi, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.