

**PENGARUH JOB DESIGN (PENEMPATAN) DAN PROGRAM
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK BRI AGRO
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

TOMI HABIBI PAHLAWAN

NPM: 12.832.0166



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

Tomi Habibi Pahlawan.NPM 12.832.0166. “ pengaruh job design dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI AGRO CABANG MEDAN “

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job design dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK BRI AGRO CABANG MEDAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan di PT.BANK BRI AGRO CABANG MEDAN dengan jumlah 40 orang.Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah “**sampel jenuh**” dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti adalah 40 karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode kuesioner, data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh job design dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik pada analisis linier berganda, maka variabel job design dan program pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Dan untuk uji hipotesis dapat dilihat bahwa pada variabel job design $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,294 > 2,026$) dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai t_{hitung} program pengembangan karir sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,465 > 2,026$) dengan tingkat sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,929 > 3,25$) dengan sig $0,000 < 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti job design dan program pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,593. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 59,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,3% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh job design dan program pengembangan karir. Sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : job design, program pengembangan karir, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh job design dan program pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawam pada PT. BRI AGRO Cabang Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta atas dukungan, do^oa dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada keluarga semuanya yang telah mendukung dan memberi do^oa untuk saya dalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak PROF. DR. H. A. YA'KUB MATONDANG, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak DR. IHSAN EFENDI, SE, MSI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak HERY SYARIAL, SE, MSI selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Ibu [ADELINA LUBIS, SE, MSI](#), selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area

5. Bapak H. AMRIN MULIA U NASUTION, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak AHMAD PRAYUDI, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu EKA DEWI, SE, MSI Selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
8. Bapak pimpinan PT.BANK BRI AGRO CABANG MEDAN yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi.
11. Kepada Kedua Orangtuaku Terkasih dan keluarga yang telah memberi motivasi, dukungan materi dan material serta doa'a untuk saya dalam menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
12. Kepada seseorang yang spesial (SARAH STEPANI) yang telah mensupport dari segi doa, usaha dan lainnya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
13. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Teman Kompak KKB (ADE SINTIA, ALAMSYAH SIREGAR, BAMBANG SUPRIANTO, MUKSIN SIREGAR, MASYITAH, YUSRI YANA, DAN AISYAH RITONGA) yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, agustus 2016

(Tomi Habibi Pahlawan)



DAFTAR ISI

ABSTRAK		i
KATA PENGANTAR		ii
DAFTAR ISI		v
DAFTAR TABEL		viii
DAFTAR GAMBAR		x
BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Rumusan Masalah.....	5
	C. Tujuan Penelitian.....	5
	D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Landasan Teori	7
	1. Kinerja	7
	a. Indikator Kinerja.....	10
	2. Job Design.....	14
	a. Prosedur Dan Pengukuran Job Design.....	16
	b. Indikator Job Design.....	16
	3. Program Pengembangan Karir	18
	a. Tahap Pengembangan Karir.....	20
	b. Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir	21
	c. Tanggung Jawab Pengembangan Karir	24
	d. Manejemen Pengembangan Karir	24
	e. Design Program Pengembangan Karir.....	26
	f. Indikator Program Pengembangan Karir.....	27
	B. Penelitian Terdahulu.....	29
	C. Kerangka Konseptual.....	29
	D. Hipotesis.....	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	31
	B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	31

C. Populasi Dan Sampel.....	32
D. Definisi Operasional.....	32
E. Jenis Dan Sumber Data.....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Metode Analisis Data.....	34
1. Analisis Deskriptif.....	36
2. Pengujian Kualitas Data.....	36
a. Uji Validitas.....	36
b. Uji Reliabilitas.....	36
3. Uji Asumsi Klasik.....	37
a. Uji Normalitas.....	37
b. Uji Multikolinieritas.....	37
c. Uji heteroskedastisitas.....	38
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
5. Pengujian Hipotesis.....	39
a. Uji T.....	39
b. Uji F.....	40
c. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Deskripsi data perusahaan.....	43
2. Visi Dan Misi Perusahaan.....	45
3. Struktur Organisasi.....	45
4. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	46
5. Penyajian Data Responden.....	47
6. Penyajian Data Angket Responden.....	48
B. Hasil Analisis Data.....	59
1. Uji Validitas Dan Realibilitas.....	59
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3. Koefisien Determinasi.....	65
4. Uji Hipotesis.....	66
a. uji t.....	66
b. uji f.....	68
5. Uji Asumsi Klasik.....	69

a. Uji normalitas	69
b. Uji heterokedasitas	71
c. Uji Mltikoloniearitas.....	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kinerja	4
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.3	Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2	Distribusi Responden	48
Tabel 4.3	Pekerjaan Yang Saya Jalani Sekarang Ini Telah Sesuai Dengan Latar Belakang Pendidikan Yang Saya Miliki	49
Tabel 4.4	Dalam Penempatan Diperusahaan Saya Harus Memiliki Pengetahuan Kerja Sesuai Yang Diinginkan.....	49
Tabel 4.5	Perusahaan Tempat Saya Bekerja, Menekankan Karyawan Harus Memiliki Keterampilan Selain Pekerjaan Yang Dijalankan	50
Tabel 4.6	Perusahaan Telah Memberikan Kepercayaan Kepada Seluruh Karyawan Dalam Hal Tugas Atau Hal Apapun	50
Tabel 4.7	Saya Selalu Memberikan Dan Membuktikan Kemampuan Saya Kepada Perusahaan, Baik Itu Tugas Lain Yang Diberikan Perusahaan Maupun Atasan	51
Tabel 4.8	Dalam Memperoleh Pengembangan Karir, Setiap Karyawan Harus Mempunyai Sikap Yang Baik Terhadap Tugas Dan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan	52
Tabel 4.9	Karyawan Harus Memberikan Produktivitas Yang Baik Kepada Perusahaan Guna Memperoleh Pengembangan Karir.....	52
Tabel 4.10	Perusahaan Akan Memebrikan Program Pengembangan Karir Kepada Karyawan Yang Memiliki Loyalitas Tinggi	53
Tabel 4.11	Saya Sebagai Karyawan Selalu Tepat Waktu Dan Memberikan Hasil Yang Baik Kepada Perusahaan Terhadap Tanggung Jawab Yang Diberikan	54
Tabel 4.12	Perusahaan Mewajibkan Setiap Karyawan Yang Mempunyai Prestasi Kerja Yang Baik Akan Dipromosikan Jabatan	54
Tabel 4.13	Saya Selalul Memebrikan Ide Atau Masukan Yang Baik Kepada Perusahaan Atas Pengalaman Kerja Yang Saya Miliki	55
Tabel 4.14	Setiap Karyawan Diperusahaan Ini Harus Memiliki Kuantitas Yang Baik Dalam Menjalankan Tugas	56

Tabel 4.15	Perusahaan Tempat Saya Bekerja Telah Memberikan Pelatihan Kepada Karyawan Guna Meningkatkan Kemampuan Karyawan	56
Tabel 4.16	Perusahaan Tempat Saya Bekerja Telah Menggunakan Sumber Daya Organisasi Dengan Baik Guna Memberikan Efektivitas Yang Maksimal	57
Tabel 4.17	Setiap Karyawan Harus Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik Guna Memperoleh Hasil Yang Baik Dan Tentunya Memperoleh Berbagai Tunjangan Dari Karyawan	58
Tabel 4.18	Perusahaan Menerapkan Kepada Seluruh Karyawan Agar Tetap Selalu Disiplin Dalam Menalankan Pekerjaan Ataupun Tugas	58
Tabel 4.19	Saya Selalu Tepat Waktu Dalam Bekerja Ataupun Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan	59
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Variabel Job Design (Penempatan)	60
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Variabel Program Pengembangan Karir	61
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	62
Tabel 4.23	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.24	Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.25	Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.26	Uji Signifikan Parsial (Uji T)	67
Tabel 4.27	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	69
Tabel 4.28	Uji Multikolonieritas	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2	Grafik Histogram.....	70
Gambar 4.3	Kurva Pp-Plots	71
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	72



BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada suatu organisasi, baik organisasi swasta (private sector) maupun organisasi publik (public sector) kinerja merupakan aspek yang sangat penting karena kinerja mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi demikian juga sebaliknya, kinerja yang tidak baik akan berpengaruh negatif terhadap pencapaian tujuan berorganisasi. Kinerja suatu organisasi dinyatakan baik jika tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Soeprihanto (2006:75) kinerja adalah suatu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standart target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2004: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. gibson et al (1996 : 70) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar untuk kinerja perusahaan.

Apa yang dikemukakan gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok dapat memberikan pengaruh atas kinerja perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu upaya organisasi meningkatkan kinerjanya harus dimulai dari perbaikan kinerja individu-individu di dalamnya yaitu kinerja para pegawai.

Salah satu hal yang paling utama sebelum memulai atau menghasilkan kinerja ialah dengan memberikan tempat yang tepat terhadap karyawan atau job design. Dengan memberikan posisi yang tepat kepada karyawan atau menempatkan karyawan sesuai teknik skill dan kemampuannya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja atau hasil kerja karyawan.

Pada suatu organisasi, baik organisasi swasta (private sector) maupun organisasi publik (publik sector) job design merupakan aspek utama dalam mempekerjakan seseorang yang akan bekerja di suatu organisasi tersebut. Job design yang baik akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan organisasi demikian juga sebaliknya, job design yang tidak baik akan berpengaruh negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan kerja karyawan (job design), baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi atau instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Hariandja (2005:92) penempatan adalah proses penugasan atau pengisian tugas jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

PT. BANK BRI AGRO merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan seperti bank pada umumnya. Bank BRI AGRO lebih dominan mempunyai nasabah di berbagai perusahaan khususnya di bidang perkebunan dan perusahaan industri lain.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT.BRI AGRO sesuai apa yang telah di terapkan perusahaan. Namun dalam sistem penempatan karyawan perusahaan mungkin belum menjalankannya dengan baik.

Dalam hal ini apakah perusahaan telah mempekerjakan orang telah sesuai tempatnya. Karyawan yang bekerja disana berlatar belakang pendidikan dari berbagai macam sarjana, maksudnya berbagai pendidikan yang di miliki karyawan PT.BRI AGRO tidak hanya karyawan yang berlatar belakang sarjana ekonomi saja. Apakah hal demikian ini dapat mempengaruhi dari apa yang akan saya teliti.

Walaupun mereka bekerja sesuai dengan apa yang telah diterapkan dan diatur oleh perusahaan tentunya juga mereka bekerja dengan ilmu yang sesuai dengan pendidikan mereka dan juga teknik maupun kemampuan dasar pendidikan yang mereka miliki. Dengan adanya hal itu maka pihak PT. BRI AGRO seharusnya resah dengan kinerja yang nantinya akan dihasilkan oleh para karyawannya, karena mereka telah menempatkan orang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Adanya program-program pengembangan karir yang terdapat di perusahaan yang mana apabila karyawan memiliki kinerja yang maksimal dibandingkan dengan yang lainnya atau bisa di katakan kinerja yang dimilikinya lebih baik dari yang lain akan mendapatkan nilai plus dari pimpinan dan bahkan mungkin lebih cepat mengembangkan karir. Hal ini menyebabkan karyawan lebih giat untuk menghasilkan atau memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan.

Program pengembangan karir sebaiknya harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan nantinya. Dan sehingga dapat membuat perusahaan lebih maju lagi kedepannya.

Berikut ini merupakan tabel kinerja karyawan tahun 2014 yang diperoleh dari pihak perusahaan.

Tabel 1.1
Laporan hasil kinerja PT.BRI AGRO Cab. Medan tahun 2014

No	Kinerja utama	Target	Realisasi	Tidak tercapai
1.	Jumlah pendapatan seluruh karyawan	43.000.000.000	38.700.000.000	4.300.000.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT.BRI AGRO Cab. Medan masih belum maksimal, terlihat dari data tersebut penempatan karyawan menjadi salah satu faktor penyebabnya dan mungkin juga belum diberikannya beberapa program tentang pengembangan karir yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan PT.BRI AGRO Cab. Medan.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut dan didukung dengan data yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Job Design (Penempatan) Dan Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.BRI AGRO Cab. Medan”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah job design berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI AGRO MEDAN
2. Apakah program pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI AGRO MEDAN
3. Apakah job design dan program pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BRI AGRO MEDAN

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh job design (penempatan) terhadap kinerja karyawan pada PT.BRI AGRO Cab.Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.BRI AGRO Cab.Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel job design (penempatan) dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.BRI AGRO Cab. Medan

D. MANFAAT PENELITIAN

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat bagi PT. BRI AGRO Medan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada PT. BRI AGRO Cabang Medan untuk mengetahui sejauh mana job design (penempatan) dan program pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian mengenai pengaruh job design (penempatan) dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori yang ada mengenai pengaruh job design (penempatan) dan program pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

4. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain yang nantinya akan meneliti juga, sehingga dapat dijadikan bahan referensi tambahan terhadap judul yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif asosiatif. Menurut Singarimbun (2006) penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. BANK BRI Agro cabang Medan yang berada di jl iskandar muda no 24 Medan. Waktu penelitian dimulai dari desember 2015 sampai dengan bulan agustus 2016, bentuk sechedjule penelitian ini adalah

**Tabel III.I
Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Des 2015				Jan-Mei 2016				Jun 2016				Juli-Agust 2016				Sep 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pembuatan dan bimbingan proposal																				
3	Seminar proposal																				
4	Pengumpulan data																				
5	Penyusunan dan bimbingan skripsi																				
6	Pengajuan sidang dan ujian akhir																				

C. POPULASI DAN SAMPEL

populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (ferdinand 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BRI AGRO yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang menggunakan sample jenuh karena jumlah data yaitu karyawan PT. BRI AGRO relatif lebih sedikit.

C. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel dari satu faktor berkaitan dengan faktor lainnya.

1. Variabel bebas (independent variabel)
 - a. Job design (penempatan) menurut Siswanto (2006) adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara berkelanjutan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.
 - b. Menurut Henry Simamora (2003:176) pengembangan karir adalah membantu karyawan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan, pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan sukses.

2. Variabel terikat (dependent variabel)

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.II
Operasional variabel

Varibel	Definisi	Indikator	Skala
Job design (penempatan) (X1)	Job design (penempatan) adalah suatu pengisian tempat atau posisi di perusahaan yang mana sesuai dengan keahliannya. (malayu s.p hasibua 2008:108)	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang Pendidikan • Pengetahuan kerja • Keterampilan kerja • kepercayaan • kemampuan 	likert
Program Pengembangan karir (X2)	Program pengembangan karir adalah program yang di tujukan kepada para karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal. (manulang 2005:14)	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Produktifitas • Loyalitas • Tangung jawab • Prestasi kerja • pengalaman 	likert
Kinerja (Y)	kinerja(prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan baik itu maksimal ataupun tidak. (mangkunegara 2004:67)	<ul style="list-style-type: none"> • kuantitas • Peningkatan kemampuan • efektivitas • Kualitas kerja • Disiplin • Ketepatan waktu 	Likert

D. JENIS DAN SUMBER DATA

Dalam penelitian ini dipergunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh objek karyawan PT.BRI AGRO Cab. Medan melalui kuisisioner yang disiapkan dari responden yang menjadi objek penelitian yang kemudian dilakukan pengolahan terhadap data tersebut.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai studi pustaka yaitu, buku, internet dan hasil penelitian yang relevan dan sumber lainya yang membahas masalah dalam penelitian ini.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan yang relevan dan akurat dan terpercaya. Dengan memberikan responden kuisisioner yang berisi beberapa pertanyaan maka akan memberikan berbagai pendapat dan persepsi setiap individu itu sendiri. Responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia, dimana jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan megacu kepada skala likert.

F. METODE ANALISIS DATA

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data dan penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. Coding

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda angka pada jawaban dari kuisioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. Scoring

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk keantitatif Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan kategori penilaian, yaitu

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS

18.

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengkaji besarnya nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai tertinggi (maximum) dan nilai terendah (minimum) serta standar deviasi dari variabel dependen kinerja karyawan dan variabel-variabel independen berupa job design dan program pengembangan karir.

2. Pengujian kualitas data

a. Uji Validitas

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner tersebut sudah dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi bivariate pearson (korelasi pearson product moment). Metode ini sering digunakan dalam uji validitas.

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa:

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang diungkap.

b. Uji Reliabilitas

menurut Priyatno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan

tetap konsistensi jika penukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/ kusioner dapat dipercaya/ reliabel atau tidak.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafis plot dan uji non-parametrik one sample kolmogorovsmirnov. Deteksi normal pada analisis grafis plot dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pengambilan keputusan uji non-parametrik one sample kolmogorovsmirnov dilakukan dengan membandingkan p value yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Data terdistribusi secara normal jika p value $> 0,05$, begitu juga sebaliknya.

b. Uji multikolinieritas

Menurut Priyatno (2010:81) multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel

independen model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai inflation factor pada model regresi. menurut santoso (1992) dalam priyatno (2010:81) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, demikian juga sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Analisis regresi linear berganda akan menghasilkan suatu persamaan dan garis yang menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menaksir satu variabel (variabel independen) dengan variabel lainnya (variabel dependen).

Model regresi tentang pengaruh job design dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah $Y = f(X_1, X_2)$, dimana variabel dependen Y

adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen terdiri dari job design (X_1), dan program pengembangan karir (X_2)

Dengan merujuk pada model regresi tersebut, maka penelitian ini menggunakan model regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= kinerja
a	= konstanta
X_1	= job design
X_2	= program pengembangan karir
b_1, b_2	= koefisien regresi
e	= faktor pengganggu

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan uji dua sisi, tingkat kepercayaan 95 persen atau $\alpha = 5$ persen. Hipotesis dari pengujian ini adalah

- $H_0 : \beta_1 = 0$
 $H_a : \beta_1 \neq 0$
- $H_0 : \beta_2 = 0$
 $H_a : \beta_2 \neq 0$

Keterangan :

$\beta 1$ = koefisien job design (penempatan)

$\beta 2$ = koefisien komitmen kerja

H_0 : variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen

H_a : variabel independen berpengaruh pada variabel dependen

Adapun kriteria penilaian sebagai berikut:

1. t hitung $>$ t tabel (0,05; n-k), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen secara individual signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. t hitung $<$ t tabel (0,05; n-k), maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis dari pengujian ini adalah:

H_0 : $\beta 1 = \beta 2 = 0$

H_a : lainnya

Adapun kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Jika F hitung $>$ F tabel (0,05; n-k-1), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (0,05;k-1;n-k-1)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk menunjukkan besarnya kemampuan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang dinyatakan dalam persen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job design dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BRI AGRO Cab. Medan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BRI AGRO Cab. Medan.. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5294 > 2,026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Program pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BRI AGRO Cab. Medan. Hal ini dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,465 > 2,026$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,001 < 0,05$).
3. Job design dan program pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI AGRO Cab.Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,929 > 3,25$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Saran yang dapat saya kemukakan antara lain:

1. Perusahaan hendaknya tetap mempertahankan dan menjalankan penempatan yang sesuai, karena variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan begitu perusahaan mampu menjadi perusahaan yang selalu mendorong kinerja karyawannya untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan..
2. Program pengembangan karir yang terlaksana harus tetap dipertahankan atau bahkan lebih ditingkatkan agar dapat menciptakan semangat kerja dan tentunya kinerja yang lebih baik pula. Dengan demikian kedua pihak baik itu perusahaan maupun karyawan dapat memperoleh keuntungan dari sistem yang di jalankan melalui adanya program pengembangan karir yang dilakukan.
3. Bagi peneliti lain kiranya hal ini dapat dijadikan bahan refrensi dan panduan guna dalam menjalankan penelitian yang nantinya akan dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hariandja.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Fahmi,Irham.2014.Perilaku Organisasi.Bandung: Alfabeta
- Ferdinand, A.T. 2006, Metode Penelitian Manajemen, BP Undip. Semarang
- Hasibuan, Malayu, S.P.2008 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung :
Remaja Rosda Karya.
- Manullang.2005.Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT.BPFE
- Marthins, jackson 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba
Empat
- Martoyo, susilo. 2007. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kelima.
Yogyakarta : PT. BPFE
- Priyatno, Dwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss. Cetakan
Pertama. Yogyakarta : Mediakom.
- Samsudin,Sadilli.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Pustaka
Setia
- Saydam , Gozali.1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Djambatan
- Simamora, Henry.2003. Manajemen Perilaku Individu. Jakarta: Salemba Empat
- Siswanto, Bejo.2006. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru
- Slamet, Ahmad. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang, Fakultas
Ekonomi, Universitas Semarang.

Sondang , Siagian.2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Soeprihanto.2006. Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan. Jakarta

Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenam, Alfabeta, Cv.Bandung

T.Handoko,Hani. 2001 Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada

Veithzal, Rivai.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo.2007. Manajemen Kinerja.Jakarta : Raja Grafindo Persada.

JUNAL PENELITIAN

Ade Putra, Dwi. 2010. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Riau. Skripsi S1. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

Candra, ni made. 2014. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.POS Indonesia Kabupaten jembrana. Skripsi S1. Jembrana : fakultas ekonomi universitas pendidikan ganesha singaraja.

Elphiani, 2010. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tirta Lyonneise. Skripsi S1. Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Lampiran 1

Kuisisioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden Yang Terhormat,

Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen. Salah satu syarat dalam penyusunan Skripsi adalah dengan melakukan penelitian melalui pengisian angket dengan judul penelitian adalah **“PENGARUH JOB DESIGN (penempatan) DAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI AGRO MEDAN”**. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia mengisi angket penelitian ini dengan sebenar-benarnya atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Tomi habibi pahlawan

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
No Responden :
Usia : Tahun
Jenis kelamin : () Pria () Wanita
Jabatan :
Pendidikan : () SMA
() D-III
() S-1
() S-2
() S-3

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda ceklist (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

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

DAFTAR PERNYATAAN

A. PERNYATAAN VARIABEL BEBAS X₁ (JOB DESIGN)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya jalani sekarang ini telah sesuai dengan latar pendidikan yang saya punya.					
2	Dalam penempatan di perusahaan saya harus memiliki pengetahuan kerja sesuai yang di inginkan.					
3	Di perusahaan tempat saya bekerja, menekankan karyawan harus memiliki keterampilan selain pekerjaan yang di jalankan					
4	Perusahaan telah memberikan kepercayaan kepada seluruh karyawan dalam hal tugas ataupun lainnya					
5	Saya selalu memberikan dan membuktikan kemampuan saya kepada perusahaan, baik itu tugas lain yang diberikan perusahaan maupun atasan					

B. PERNYATAAN VARIABLE BEBAS X₂ (PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam memperoleh pengembangan karir, setiap karyawan harus mempunyai sikap yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan.					
2	Karyawan harus memberikan produktivitas yang baik kepada perusahaan guna memperoleh pengembangan karir					
3	Perusahaan akan memberikan program pengembangan karir kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi					
4	Saya sebagai karyawan selalu tepat waktu dan memberikan hasil yang baik kepada perusahaan terhadap tanggung jawab yang diberikan					
5	Perusahaan mewajibkan setiap karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan dipromosikan jabatan					
6	Saya selalu memberikan ide ataupun masukan yang baik kepada perusahaan atas pengalaman kerja yang saya miliki					

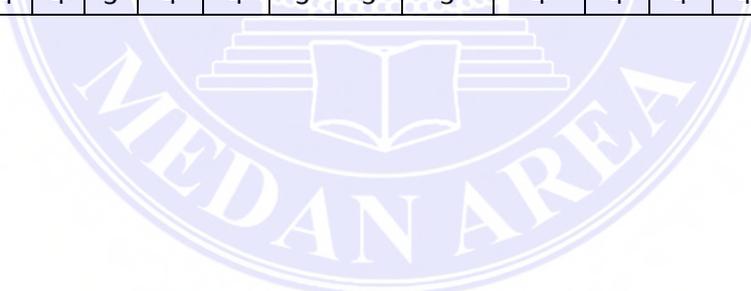
C. PERNYATAAN VARIABEL TERIKAT Y (KINERJA)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap karyawan di perusahaan ini harus memiliki kuantitas yang baik dalam menjalankan tugas.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan karyawan					
3	Perusahaan di tempat saya bekerja telah menggunakan sumberdaya organisasi dengan baik guna memberikan efektivitas yang maksimal.					
4	Setiap karyawan harus memiliki kualitas kerja yang baik guna memperoleh hasil yang baik dan tentunya memperoleh berbagai tunjangan dari perusahaan.					
5	Perusahaan menerapkan kepada seluruh karyawan agar tetap selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaan ataupun tugas					
6	Saya selalu tepat waktu dalam bekerja ataupun menjalankan tugas yang diberikan perusahaan					

Lampiran 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

JOB DESIGN (X1)					PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR (X2)						KINERJA KARYAWAN (Y)					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS JOB DESIGN (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.07	4.495	.716	.822
P2	16.87	3.981	.833	.785
P3	17.00	4.143	.591	.837
P4	16.87	4.124	.749	.804
P5	17.27	2.924	.677	.860

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	21.40	5.971	.669	.863
P7	21.27	5.924	.674	.862
P8	21.67	5.238	.764	.845
P9	21.67	5.810	.540	.885

P10	21.73	4.638	.908	.816
P11	21.27	6.067	.610	.871

Lampiran 4 (lanjutan)

HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P12	21.07	6.352	.760	.849
P13	21.53	5.552	.627	.877
P14	21.53	5.838	.653	.865
P15	21.13	6.124	.907	.830
P16	21.00	6.286	.772	.847
P17	21.07	6.352	.565	.877

Lampiran 5

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL JOB DESIGN (X1)

No. Res	design job (X1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	5	3	4	4	20
3	5	3	4	4	3	19
4	5	4	4	4	4	21
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	4	3	4	19
9	4	4	3	4	4	19
10	5	4	5	4	4	22
11	4	3	3	3	3	16
12	3	3	4	3	4	17
13	4	3	3	3	3	16
14	4	4	4	3	3	18
15	3	4	4	4	3	18
16	5	4	5	5	5	24
17	5	4	5	4	4	22
18	4	3	4	4	4	19
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	3	3	4	18
21	3	4	4	4	4	19
22	5	5	3	3	5	21
23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	5	3	5	22
25	4	4	4	3	4	19
26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	5	4	4	21
28	5	4	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	20
30	5	5	5	5	3	23
31	4	4	4	4	4	20
32	4	5	4	5	5	23
33	4	4	5	4	4	21
34	3	5	4	5	5	22
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	4	3	4	4	4	19
38	4	4	3	3	3	17
39	5	4	5	4	4	22
40	4	5	5	4	4	22

Lampiran 6

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR (X2)

No. Res	program pengembangan karir (X2)						Total Skor
	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	4	5	5	5	5	29
2	4	3	4	2	4	4	21
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	5	4	4	24
7	4	5	5	4	5	5	28
8	5	4	4	4	4	4	25
9	5	3	5	5	5	5	28
10	5	4	4	3	5	5	26
11	4	4	3	4	3	4	22
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	3	4	3	4	21
14	5	5	4	5	5	5	29
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	4	5	4	5	28
17	4	5	4	4	5	4	26
18	5	4	3	3	4	4	23
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	4	5	4	4	24
22	4	5	5	5	5	5	29
23	5	5	5	5	5	4	29
24	5	4	5	5	5	5	29
25	4	5	4	4	4	4	25
26	4	4	5	4	4	4	25
27	4	3	4	4	5	4	24
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	4	4	4	4	5	26
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	5	5	4	4	26
33	4	4	4	4	5	4	25
34	5	4	5	3	4	4	25
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	3	5	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	5	4	3	5	5	27
40	4	5	5	3	5	4	26

Lampiran 7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No. Res	KINERJA KARYAWAN (Y)						Total Skor
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	5	4	4	4	4	3	24
2	4	4	3	4	4	3	22
3	4	3	4	5	4	3	23
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	4	3	4	22
6	4	4	3	4	4	4	23
7	5	5	5	4	5	3	27
8	4	4	4	3	4	4	23
9	5	5	3	5	5	4	27
10	4	4	4	4	5	3	24
11	3	4	4	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	3	4	3	3	21
14	4	5	4	3	5	5	26
15	5	4	4	4	4	4	25
16	5	5	3	4	5	5	27
17	4	4	5	4	5	4	26
18	4	4	4	3	4	3	22
19	5	5	5	5	5	5	30
20	3	4	4	3	4	4	22
21	4	4	4	4	3	4	23
22	3	3	5	5	5	5	26
23	5	4	5	5	5	5	29
24	3	5	4	5	4	5	26
25	3	4	5	4	4	4	24
26	4	4	4	5	3	4	24
27	4	4	3	4	4	3	22
28	4	5	5	4	5	5	28
29	4	5	4	4	4	4	25
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	4	5	4	5	27
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	3	4	4	3	5	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	3	5	4	4	4	3	23
39	4	4	5	4	5	3	25
40	4	4	5	5	4	3	25

Lampiran 8

HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2= Program Pengembangan Karir, X1= Design Job ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.770 ^a	.593	.571	1.649

a. Predictors: (Constant), X2= Program Pengembangan Karir, X1= Design Job

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	146.401	2	73.200	26.929	.000 ^a
Residual	100.574	37	2.718		
Total	246.975	39			

a. Predictors: (Constant), X2= Program Pengembangan Karir, X1= Design Job

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.123	3.277		.648	.521
X1= Design Job	.614	.116	.577	5.294	.000
X2= Program Pengembangan Karir	.395	.114	.378	3.465	.001

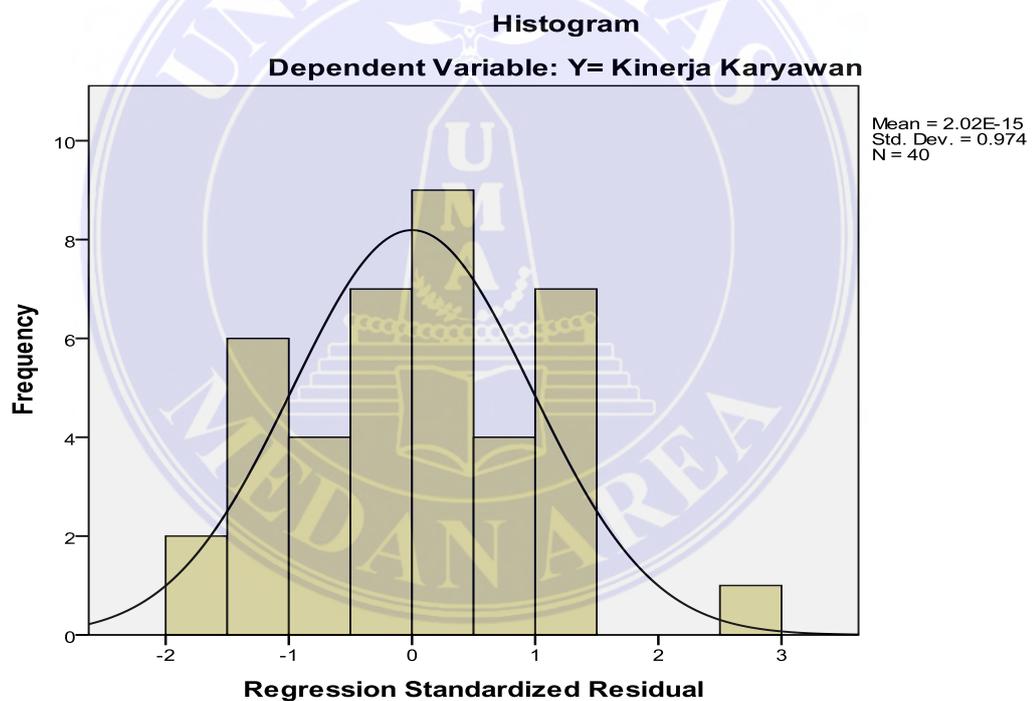
Coefficients^a

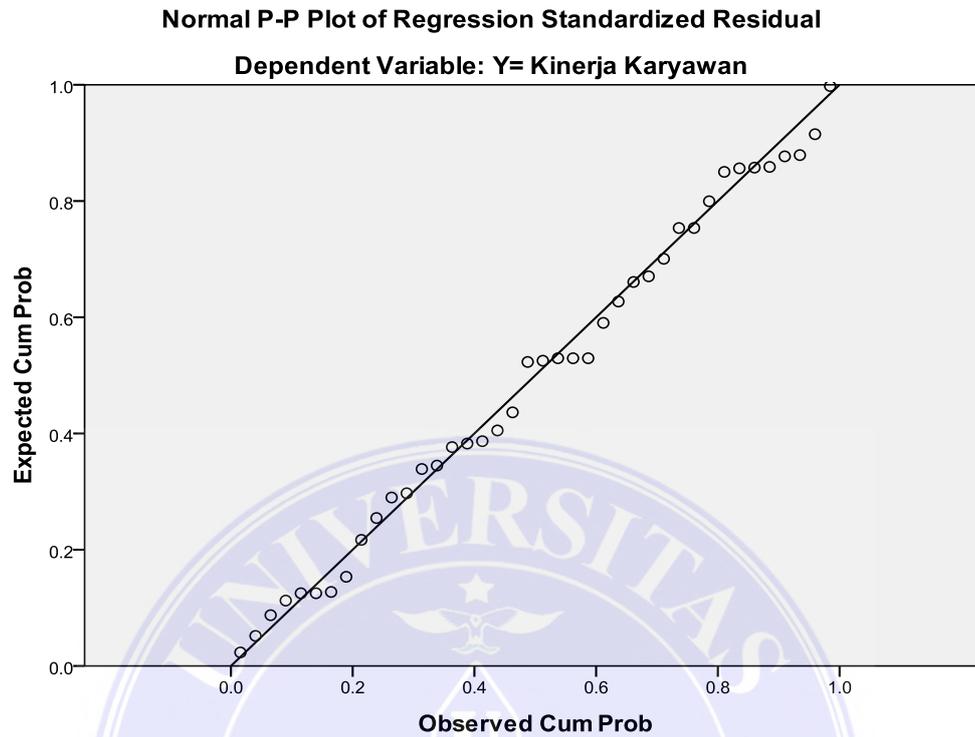
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.123	3.277		.648	.521
X1= Design Job	.614	.116	.577	5.294	.000
X2= Program Pengembangan Karir	.395	.114	.378	3.465	.001

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

Lampiran 9

HASIL UJI ASUMSI KLASIK GRAFIK HISTOGRAM DAN GRAFIK NORMALITY PROBABILITY PLOT





Lampiran 10

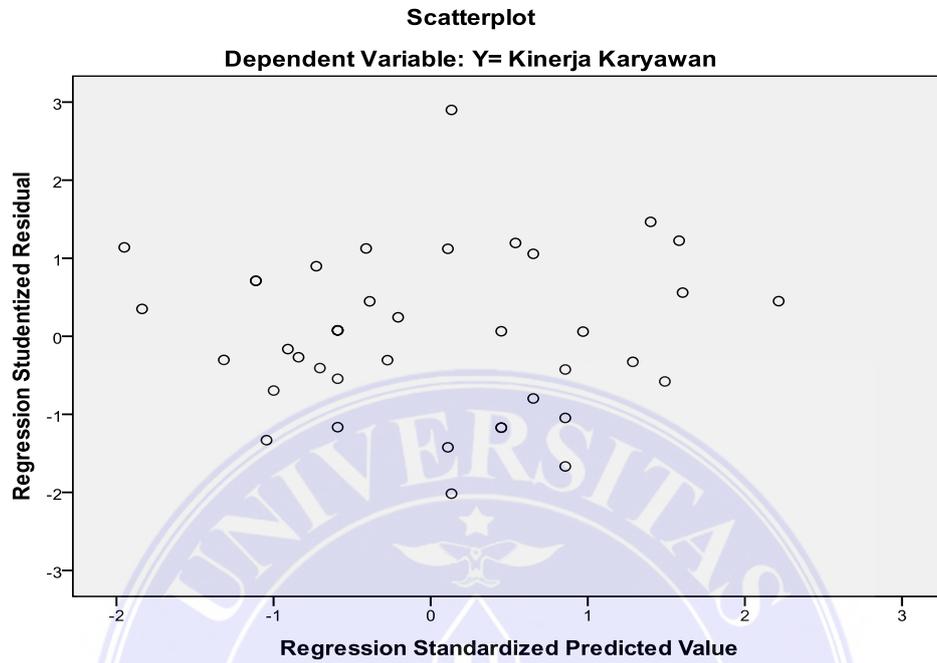
HASIL UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1= Design Job	,927	1,079
X2= Program Pengembangan Karir	,927	1,079

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Lampiran 11

Tabel r untuk $df = 1-15$

df = (N-2)	TINGKAT SIGNIFIKANSI UNTUK UJI SATU ARAH				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	TINGKAT SIGNIFIKANSI UNTUK UJI DUA ARAH				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1
2	0.9	0.95	0.98	0.99	0.999
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.847
10	0.4973	0.576	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.801
12	0.4575	0.5324	0.612	0.6614	0.78
13	0.4409	0.514	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247

Titik persentase distribusi t ($df = 1 - 40$)

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 12

Titik persentase distribusi F untuk probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92