

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL
1 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**EDRIANI HARTATI SIREGAR
168320074**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL
1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area*



OLEH :

**EDRIANI HARTATI SIREGAR
168320074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/8/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan
Nama : **EDRIANI HARTATI SIREGAR**
NPM : 16.832.0074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



(Hery Svahrial, SE, M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :



(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 30/September/2020

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 30 September 2020

Yang membuat Pernyataan,



Edriani Hartati Siregar

Npm. 16.832.0074

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademi Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edriani Hartati Siregar

Npm : 16.832.0074

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non- Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 30 September 2020



Edriani Hartati Siregar
Npm. 16.832.0074

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pangorian dusun Parinsoran/Pangorian, Kecamatan Garoga, Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara , Pada tanggal 26 Januari 1998 dari ayah Erikson Siregar dan Ibu Deliana Ramatiur Saragih. Peneliti merupakan anak kedua dari enam bersaudara. Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA SWASTA ASSISI SIANTAR, dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.



ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

Penelitian ini memiliki tujuan apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada perum perumnas regional 1 medan, untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perum perumnas regional 1 medan, serta untuk mengetahui apakah kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada perum perumnas regional 1 medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap pada perum perumnas regional 1 medan berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,707 dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,425 dengan nilai sig 0,037 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05, kemudian kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada perum perumnas regional 1 medan yang di peroleh dari nilai F sebesar 9,980 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCE AND CAREER DEVELOPMENT TO PERFORMANCE EMPLOYEES IN PERUM PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN.

This study has the aim of whether competence has a significant positive effect on employee performance at Perum Perumnas Regional 1 Medan, to determine whether career development has a significant effect on employee performance at Perumnas Regional 1 Medan, and to determine whether competence and career development have a significant positive effect on employee performance. at perum perumnas regional 1 medan. The population in this study were all permanent employees at Perum Perumnas Regional 1 Medan totaling 67 people. The sample in this study amounted to 57 people. This type of research is associative, namely research to determine the influence between the independent variables and the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are competency has a significant positive effect on employee performance indicated by a value of 0.707 with a sig value of 0.001 smaller than the significant level, namely 0.05, career development has a significant positive effect on employee performance as indicated by a value of 0.425 with a sig value. 0.037 is smaller than the significant level, namely 0.05, then competence and career development simultaneously have a significant positive effect on the performance of employees at Perum Perumnas Regional 1 Medan which is obtained from an F value of 9.980 with a sig value of 0.000 smaller than the significant level of 0.05.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performa

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan Kasih Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan**”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat mencapai gelar sarjana strata S1 Pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam proses penyelesaian Skripsi ini Peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada yang terhormat Bapak/Ibu :

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs.M.Erwin Siregar, MBA, Selaku Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim sebagai pelaksana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Sekaligus dan selaku Sekretaris Peneliti yang telah memberikan masukan dan bimbingan kepada peneliti.
5. Bapak Ir. M.Yamin Siregar,MM. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
6. Ibu Wan Rizca Amelia SE,M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan Selaku Ketua Sidang Penulis yang Memberikan Bimbingan dan Masukan Kepada Peneliti.

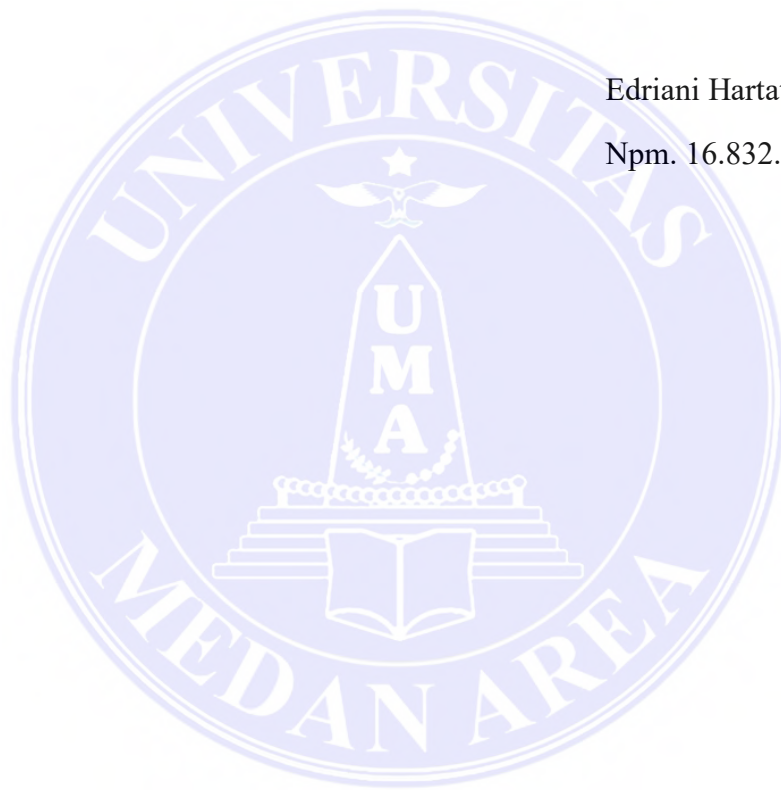
7. Bapak Hery Syahrial, SE,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE,M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
9. Teristimewa Rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ayahanda Erikson Siregar dan Ibunda Deliana Ramatiur Saragih serta saudari peneliti, Eride Agustina Siregar S.Farm, Lusiana Siregar, Rodearna Siregar, Fernando Siregar, Sartika Siregar, Rosina Siregar dan seluruh keluarga yang tidak bisa di sebut satu per satu atas dukungan moril maupun materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staf Akademik dan pegawai Universitas Medan Area yang memberikan Kemudahan kepada penulis selama penyelesaian Skripsi.
11. Kepada teman- teman seperjuangan yang tak henti memberikan dukungan Kepada: Willy Simanjuntak, Ahenny Br Butar Butar, Misra Joviana Girsang, Ratna Sari sijabat, Mira, Ropita, Desi
12. Kepada Perum Perumnas Regional 1 Medan tempat riset peneliti yang telah memberikan izin dan memberikan informasi dan data yang di perlukan peneliti selama Mengerjakan skripsi ini.
13. Kepada Seluruh Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang telah meluangkan waktu untuk dalam mengisi kuesioner peneliti.

Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu peneliti dengan besar hati menerima sara dan kritik yang membangun demi kebaikan ilmu pengetahuan saat ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Medan, 30 September 2020

Edriani Hartati Siregar

Npm. 16.832.0074



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

RIWAYAT HIDUP

ABSTRAK i

ABSTRAC..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah 3

1.3 Tujuan Penelitian..... 3

1.4 Manfaat Penelitian..... 4

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai 5

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai 5

2.1.2 Faktor- faktor Kinerja Pegawai 7

2.1.3 Dimensi Kinerja Pegawai..... 9

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai..... 10

2.2 Kompetensi..... 10

2.2.1 Pengertian Kompetensi 10

2.2.2 Dimensi Kompetensi	11
2.2.3 Indikator Kompetensi	12
2.3 Pengembangan Karir	13
2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir	13
2.3.2 Dimensi Pengembangan Karir	15
2.3.3 Indikator Pengembangan Karir	15
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka Konseptual	19
2.6 Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.1.1 Jenis Penelitian	21
3.1.2 Lokasi Penelitian	21
3.1.3 Waktu Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel	22
3.3 Defenisi Operasional	24
3.4 Jenis Dan Sumber Data	25
3.4.1 Jenis Data	25
3.4.2 Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	27
3.6.1 Uji Validitas dan Rentabilitas	27

3.6.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.6.3 Uji Hipotesis	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.	33
4.1.1 Gambaran Umum Perum Perumnas Regional 1 medan .	33
4.1.2 Visi dan Misi Perum Perumnas Regional 1 Medan	33
4.1.3 Struktur Organisasi.....	34
4.2 Uji Instrumen Penelitian.....	35
4.2.1 Uji Validitas	35
4.2.2 Uji Reabilitas.....	37
4.3 Deskriptif Responden Penelitian	38
4.3.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.3.2 Berdasarkan Usia Responden.....	39
4.4 Penyajian Data Angka Responden	40
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	40
4.4.2 Variabel Kompetensi (X1)	42
4.4.3 Variabel Pengembangan Karir (X2).....	44
4.5 Uji Asumsi Klasik	46
4.5.1 Uji Normalitas	46
4.5.2 Uji Multi Kolinearitas	48
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	49
4.5.3.1 Uji Scatter Plot	50
4.5.3.2 Uji Glejser	51
4.6 Uji Hipotesis	52

4.6.1 Koefisien Determinasi	52
4.6.2 Uji F (Simultan)	53
4.6.3 Uji t (Uji Parsial).....	53
4.7 Pembahasan	56
4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
3.1. Rencana Penelitian	21
3.2. Pembagian Jumlah Pegawai Menurut Devisi.....	22
3.3. Defenisi Operasional.....	24
3.4. Bobot Nilai Angket	26
4.1. Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	35
4.2. Validitas Variabel Kompetensi	36
4.3. Validitas Variabel Pengembangan Karir.....	36
4.4. Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	37
4.5. Reabilitas Variabel Kompetensi.....	38
4.6. Reabilitas Variabel Pengembangan Karir	38
4.7. Jenis Kelamin Responden	39
4.8. Usia Responden	39
4.9. Tabulasi data Responden variabel Kinerja Pegawai (Y).....	41
4.10. Tabulasi data Responden variabel Kompetensi (X1).....	43
4.11. Tabulasi data Responden variabel Pengembangan Karir (X2)	44
4.12. Uji Kolmogrof Smirnov	48
4.13. Uji Multikolinearitas	49
4.14. Uji Glajser	51
4.15. Koefisien Determinasi.....	52
4.16. Uji F (simultan).....	53
4.17. Uji t (Parsial).....	54

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Konseptual.....	19
4.1. Struktur Organisasi.....	34
4.2. Grafik Histogram	46
4.3. Grafik Normal probabiliti	47
4.4. Gambar scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern perusahaan. Sebagai asset utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong Pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal serta, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan pegawai sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut widodo (2015:151) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, motivasi dan kompetensi Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh pegawai tentunya perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sehingga sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi prioritas untuk dikembangkan dalam hal penyelenggaraan tugas pokok tersebut. Upaya Sebuah pemahaman perusahaan dalam kompetensi dapat membantu perusahaan dalam merekrut pegawai sesuai dengan skill yang dibutuhkan perusahaan. Menurut

Soeprihanto (2001:65) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen Sumber daya manusia.

Perum Perumnas Regional 1 Medan merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan umum (perum) yang berbasis nasional. Sebagai badan Usaha milik Negara, perumnas mengemban tugas pemerintah dalam menyediakan perumahan yang layak bagi masyarakat menengah kebawah. Perusahaan didirikan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 29 Tahun 1974, diubah dengan peraturan pemerintah nomor 12 Tahun 1988, dan disempurnakan melalui peraturan nomor 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sejak didirikan tahun 1974, perumnas selalu tampil dan berperan sebagai pionier dalam menyediakan perumahan dan pemukiman bagi masyarakat berpenghasilan menengah kebawah. Adapun masalah kinerja pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yaitu dimana masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugas yang telah ditentukan, masih terdapat pegawai yang belum menyelesaikan tugas tepat waktu, masih terdapat pegawai yang belum optimal dalam bekerja seperti dalam menggunakan aplikasi komputer perusahaan, masih terdapat beberapa pegawai biasa yang berada di luar kantor pada saat jam kerja, masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam bekerja serta masih terdapat pekerjaan yang di berikan belum selesai sesuai yang di harapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas regional 1 Medan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas regional 1 Medan ?
3. Apakah kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman dalam hal kompetensi, pengembangan karir dan kinerja, dan pengaruh antara variabel yang diteliti.

2. Bagi perusahaan

Memperbaiki kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya mengenai topik-topik berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang pegawai/karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2013:67). Kinerja berarti pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti(2007: 260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika

Mathins dan Jackson (2006: 378) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Sedangkan Tangkilisan (2005:178), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat di ukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Byars and Rue (2008 : 216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas).

Mahsum (2006) mendefinisikan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi.

Menurut mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memamfaatkan umpan balik (*feed back*) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kobinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

2.1.2. Faktor- Faktor Kinerja

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.

Menurut Hadari Nanawi (2000) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Keterampilan, pengetahuan , keahlian , dan kompetensi

Bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karna kurangnya keterampilan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.

2. Sumber daya yang tersedia

Yaitu faktor yang apabila sumberdaya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain-lain

3. Pengalaman kerja dalam hal kerja sama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.

4. Motivasi pegawai

Merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin dan kemampuan dari pegawai.

Menurut Widodo (2015:151), ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Sasaran

Memberikan rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai pegawai.

2. Standar

Perusahaan memberikan insentif atau tunjangan apabila seseorang pegawai dapat mencapai standar perusahaan.

3. Umpan balik

Memberikan informasi terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran dalam bekerja sesuai standar perusahaan.

4. Peluang

Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai jenjang karir.

5. Sarana

Ketersediaan sarana yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

6. Kompetensi

Memberikan pelatihan yang efektif bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

7. Motivasi

Keinginan yang muncul dalam diri karyawan dalam menciptakan semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Menurut Soeprihanto (2001:65) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir, pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen SDM.

2.1.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Rao (1996:89) dimensi kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian sasaran perusahaan

Merupakan kriteria bagaimana pemilihan sasaran-sasaran yang strategis yang diterapkan oleh suatu perusahaan serta bagaimana mengukur pencapaiannya.

2. Inisiatif

Merupakan kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara dalam memecahkan suatu problem dalam suatu pekerjaan.

3. Kerjasama

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Perilaku.

Dimana orang-orang dalam lingkungan pekerjaan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.

Menurut Mangkunegara (2002:67) Komponen indikator kinerja Pegawai adalah :

1. Kualitas kerja.

adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

2. Kuantitas kerja.

adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

3. Kerjasama.

menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.

4. Tanggung jawab.

Menyatakan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

2.2 Kompetensi

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) tentang ketenagakerjaan kompetensi merupakan kemampuan individu dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bekerja.

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Tahun 2018 menyatakan kompetensi merupakan suatu yang dapat di ukur, diamati, diprediksi, dan dievaluasi yang terefleksikan dalam perilaku kerja seseorang yang terdiri atas kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Juga dapat diartikan juga sebagai faktor penentu bagi seseorang untuk menampilkan kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2009:110), menjelaskan kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan tugas yang yang diberikan berdasarkan atas keterampilan, pengetahuan dan dukungan sikap yang menuntut pekerjaan tersebut. Menurut Emron, yohny,Imas (2007:140) kompetensi adalah kemampuan individu dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan Boulter, Dalziel, dan Hilli (2003) dalam buku Sutrisno (2009:203), menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam berkeja, peran atau keadaan tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Pegawai dalam bekerja dengan kemampuan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga dapat memberikan kinerja yang bermutu dan bernilai tinggi.

2.2.2. Dimensi Kompetensi

Menurut (Moehariono,2012) secara rinci terdapat 5 dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut :

- a. *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan standar di tempat kerja
- b. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- c. *Contingency managemen skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- d. *Job role enviromentskills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- e. *Transfer skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.2.3. Indikator Kompetensi

Indikator pada kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dilandasi menurut Wibowo (2007) yaitu :

1. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima suatu pembelajaran.

Keterampilan individu meliputi :

- a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan .
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
2. Pengetahuan (*knowledge*) adalah suatu pemahaman seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu.

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :

- a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.

- b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur teknik yang baru dalam institusi pemerintahan
3. Sikap kerja (*attitude*) adalah suatu reaksi seseorang baik mendukung ataupun tidak mendukung pada objek tertentu. Sikap individu meliputi :
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Menurut Thoha (2008:91) bahwa indikator kompetensi pegawai adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa :

1. keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi , produktifitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
2. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan objektivitas persepsi.
3. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan.
4. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan.
5. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri
6. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara- cara baru dalam mengoptimumkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
7. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antara pegawai untuk meningkatkan mutu produk pelayanan pada pelanggan.

2.3 Pengembangan Karir

2.3.1. Pengertian Pengembangan Karir

Widodo (2015:114), mengemukakan bahwa pengertian pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam

pekerjaanya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan di dukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Menurut Kadarisman (2012:321) pengembangan karir dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, kemampuan konseptual dan moral pegawai agar memiliki prestasi kerja baik sehingga hasil yang optimal dapat tercapai. Pendapat lain tentang karir Menurut Hall dalam Gibson (1987) dalam Sutrisno (2009), yaitu pemahaman seseorang tentang sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas serta berhubungan dengan pekerjaan orang tersebut.

Menurut Veithzal Rivai (2011:316) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. istilah karir dapat juga di artikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan jabatan dan sebagainya, pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju.. Soeprihanto (2001:65) menyatakan bahwa, karier atau career adalah menunjukkan pencapaian hasil selama kerja dalam organisasi ini dapat dilihat dari pertumbuhan para karyawan secara individu terhadap jenjang kepangkatan dan jabatannya dalam suatu organisasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses perencanaan karir dengan usaha dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

2.3.2. Dimensi Pengembangan karir

Menurut seoprihanto (2001:67) mengemukakan bahwa pengembangan karir dan perencanaan karir memiliki 4 dimensi yaitu :

- a. Dimensi organisasi, dimensi ini sangat berhubungan dengan dimensi yang lainnya, karena organisasi pada hakikatnya adalah karena kerangka pembagian tugas secara tuntas terhadap seluruh pegawai.
- b. Karyawan yang melaksanakan, komponen- komponen karyawan yang ada pada tiap kesatuan maupun antar kesatuan proses merupakan interelasi dan interdependensi satu dengan yang lain.
- c. Beban kerja, beban kerja merupakan dasar penentuan manpower budget, yaitu adanya beban kerja yang seimbang dengan kebutuhan tenaga kerja.
- d. Peraturan- peraturan kepegawaian, factor peraturan- peraturan kepegawaian memang menentukan sekali, sebab sebab bagaimana karir direncanakan akan tetapi kalau ada peraturan atau ketentuan pelaksanaannya bertentangan dengan prinsip “*career planning*” pegawai akan merugikan pegawai yang bersangkutan.

2.3.3. Indikator Pengembangan karir

Indikator pengembangan karir Menurut Handoko (dalam Negara 2014) adalah sebagai berikut :

- a. Latar belakang Pendidikan

Merupakan salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan, pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan

keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.

b. Pelatihan

Merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

c. Pengalaman kerja

Merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

Menurut Siagian (2012:207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil dalam berkarir suatu sikap yang memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan responden mengenai kesempatan yang diberikan kepada pegawai dalam mengembangkan karir pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

b. Kepedulian para atasan langsung

Kepedulian atasan langsung adalah perilaku atasan yang mendukung perkembangan karir pegawai atau karyawan melalui umpan balik kepada karyawan. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan responden mengenai sikap atasan yang mendukung perkembangan karir karyawan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Imformasi peluang promosi adalah akses yang dimiliki pegawai untuk mengetahui lowongan jabatan yang ada di perusahaan. Indikator variabel ini di ukur dari tanggapan responden mengenai penyampaian imformasi peluang yang ada di perusahaan pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel. penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Table 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

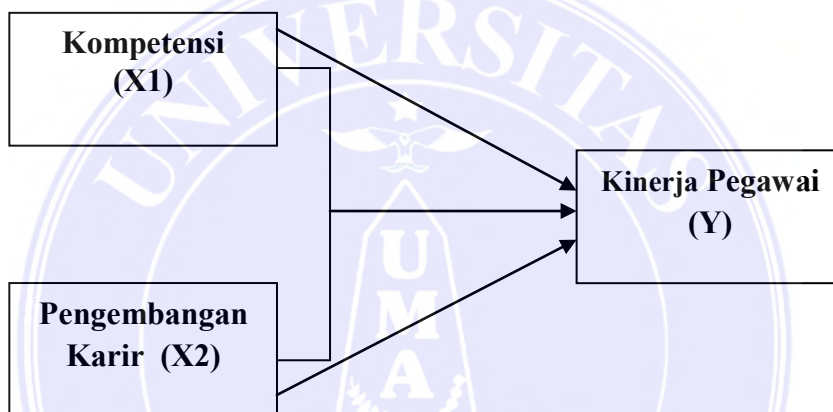
No	Nama / Tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Distyawaty 2017	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur Pengawas Inspektotar Daerah provinsi Sulawesi Tengah	1. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja Aparatur pengawas inspektorat daerah prov Sulawesi tengah 2. Terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur pengawas inspektorat daerah prov Sulawesi tengah 3. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Aparatur pengawas inspektorat daerah prov Sulawesi tengah.

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
2.	Yohana Padendena 2017	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sigi.</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan Kebudayaan kabupaten sigi</p> <p>3. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten sigi.</p>
3.	Melya Oktavina 2018	Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan penempatan jabatan terhadap kinerja Pegawai pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya.	<p>1. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya.</p>
4.	Asep Duddy Budiharta, Nursusanto Komaruddin 2020	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai studi pada badan kepegawaian daerah (BKD) provinsi Banten.	<p>1. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai studi pada badan kepegawaian daerah (BKD) provinsi Banten.</p>

Sumber Penelitian: Jurnal

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil statistika yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dapat diuji. (sugiyono 2012).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2012:81) “ Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan atau diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

3. Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.



BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Asosiatif, Menurut Sugyono (2012:11) Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Perum perumnas regional 1 Medan Jalan Matahari Raya No 313 Medan Helvetia. Kec. Medan Helvetia Kota Medan, Sumatera Utara 20124.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan selama 11 bulan. Mulai pada bulan November 2019 sampai dengan bulan September 2020. Tabel pelaksanaan waktu penelitian dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November				Desember				Januari-Maret				Juni				Juli-Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																				
2	Seminar Proposal					■																			
3	Pengumpulan Data									■	■	■	■												
4	Analisis Data													■	■	■	■								

No	Kegiatan	November	Desember	Januari- Maret	Juni	Juli-Agustus	September
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Ujian Meja Hijau						
7	Ujian Meja Hijau						

Sumber: Penelitian Penulis

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut sugiyono (2012 :72) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang aktif pada Perum Perumnas Regional 1 Medan yang berjumlah 67 orang. Berikut pembagiannya menurut divisi secara garis besar.

Tabel 3.2

Pembagian Jumlah Pegawai Menurut Divisi

No	Bagian	jumlah orang	Jenis kelamin		Usia (tahun)	Pendidikan		
			L	P		SMP /SMA	D3	S1
1	Umum dan personalia	49	29	20	27-56	28	9	12
2	Petugas Pajak	2	1	1	29-44	-	1	1
3	Struktural Dan Fungsional	16	13	3	28-55	6	2	8
4	Jumlah Total	67	43	24		34	12	21

Sumber: Perum Perumnas Regional 1 Medan

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang dengan Alpha 0,05 dan *Teknik Stratified Proporsional Random Sampling*.

Menurut sugiyono (2012:73) “ sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. *Stratified Proporsional Random* Merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan- lapisan (strata) da dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak sugiyono (2010:59) menyatakan bahwa teknik *disproportionate stratified sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional.

Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel yang menggunakan Rumus *Slovin* dengan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N :ukuran populasi

e : tingkat kesalahan, (sumber sugyono,2011)

$\alpha = 0,05$

Besarnya populasi dalam penelitian ini yaitu 67 Pegawai, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{67}{1 + 67 \times 0,0025} \quad n = \frac{67}{1 + 0,1675} \quad n = \frac{67}{1,1675} \quad n = 57,38$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 57,38 Namun hasil tersebut digenapkan menjadi 57 Maka dengan itu

Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan yang akan dijadikan sampel terdapat 57 orang. Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Stratified Proportionate Random Sampling*.

3.3 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang Pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan.	1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. kerjasama 4. Tanggung jawab	<i>Likert</i>
2.	Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan tugas yang yang diberikan berdasarkan atas keterampilan, pengetahuan dan dukungan sikap yang menuntut pekerjaan tersebut.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap kerja	<i>Likert</i>
3.	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah proses perencanaan karir dengan usaha dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.	1. Latar belakang Pendidikan 2. pelatihan 3. Pengalaman kerja	<i>Likert</i>

Sumber: Penelitian Penulis

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif , yaitu data yang berbentuk angka yang dapat dihitung (sugiono,2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan Pegawai kantor perum perumnas regional 1 medan.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (sugiono 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan Pegawai Perum perumnas regional 1 medan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian koesioner, dan wawancara.
2. Data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan seperti sejarah perusahaan, gambaran struktur organisasi, termasuk buku-buku literature, dan jurnal-jurnal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan.
3. Wawancara (*interview*) yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses Tanya jawab secara lisan.
4. Tinjauan Pustaka adalah kegiatan yang meliputi mencari ,membaca,dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2012

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono,2012:2012). Instrument penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian inidilakukan melalui kuesioner yang disebar kep ada responden.

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan rentabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji rentabilitas ini bertujuan mengujiapakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliable, maka penelitian ini akan dilakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner)

a. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2013:54) uji validitas diginakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Imam Ghazali (2011:53) pembuktian uji validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total darivariabel.

Jika korelasi antara tiap variabel dengan total variabel secara keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi 0.01 atau 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan valid kriteria pengujiannya :

1. Jika nilai sig (2-tailed) < dari 0,05 maka butir pertanyaan atau indikator dikatakan tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
2. Jika nilai sig (2-tailed) > dari 0,05 maka butir pertanyaan atau indikator dikatakan tersebut dinyatakan valid atau layak.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2011:47) uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau kontruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau jika jawaban seseorang responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu waktu suatu kontruk dikatakan reliabel jika memberi nilai *cronbach's Alpha* ≥ 0.60 . jika skala itu di kelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- 3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten santoso (2012:48). Menurut sugyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji hetero kedastisitas, jika terdapat heterokedastisitas maka farian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar eror, jika terdapat multi kolinearitas sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individu dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karna model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (santoso,2012:50). Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng kekiri maka memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah :

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui disdtribusi data normal atau tidak

a. Jika nilai asymp sig > 0,05 maka data normal

b. Jika nilai asymp sig < 0,05 maka data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011:160), uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indevident. Dasar pertimbangan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* >0,1 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multi kolinearitas antara variabel bebas dengan model regresi.
2. Jika nilai *Tolerance* <0,1 dan nilai VIF >10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik *scatterplot*. Berikutnya menggunakan uji glejser, jika nilai signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05 artinya bebas heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2013:97) Koefisien Determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, melalui tabel model *summry*, terdapat *R square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien

mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2011:98) Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut. Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008: 244) Uji t statistik dimaksud untuk menguji seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Ketentuan penilaian jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat, dan jika nilai sig > 0,05 maka hipotesis ditolak secara individu variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada table sudah terdapat analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40).

Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut sugiyono (2012:24) dinyatakan dalam persamaan

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

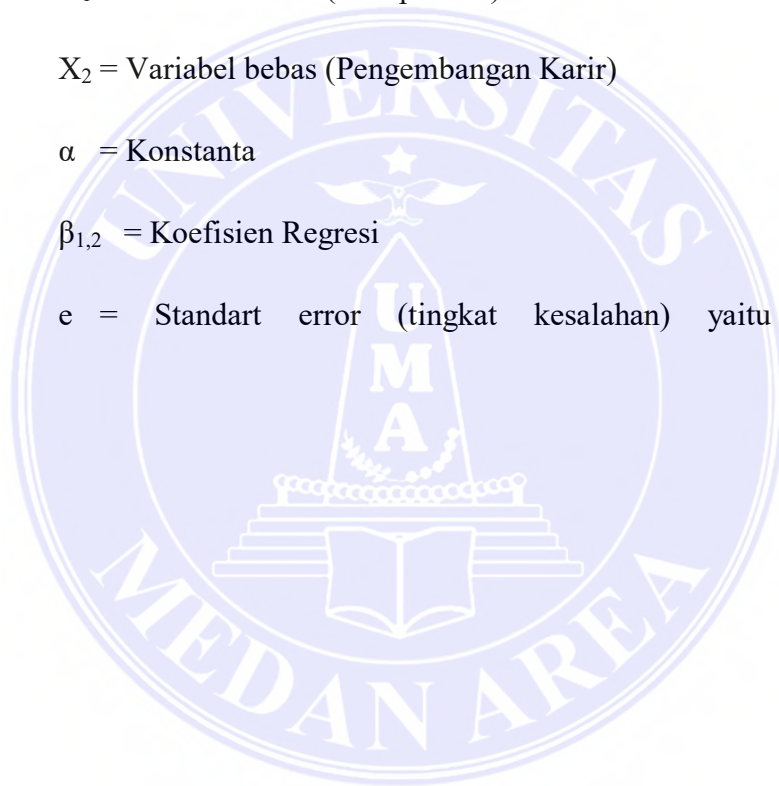
X_1 = Variabel bebas (Kompetensi)

X_2 = Variabel bebas (Pengembangan Karir)

α = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan .
3. Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

5.2 Saran

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

1. Untuk masalah kompetensi, Untuk lebih memperkuat kompetensi dalam perusahaan, dibutuhkan peningkatan kegiatan pendidikan dan pelatihan secara periodik agar Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai dalam lingkungan kerja yang harmonis.
2. Untuk masalah Pengembangan Karir yang terlihat lebih rendah maka perusahaan disarankan agar Perum Perumnas Regional 1 medan

menyebarkan informasi atau akses informasi yang ada tentang jalur promosi jabatan, mempromosikan dengan segera Pegawai yang berprestasi serta menyediakan rincian syarat-syarat promosi yang dilalui dalam program pengembangan karir Pegawai, dan juga perusahaan hendaknya memantau hasil pelaksanaan pengembangan karir para Pegawai secara lebih efektif sehingga para Pegawai mendapatkan kesempatan untuk naik ke level yang lebih tinggi dari tingkat jabatannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahadi Arifin, Hendra Raza, Jumadil Saputra, Anwar Puten. 2020. *The influence of recruitment and career Development towards Employee Performance : A mediating role of competence*. Vol.12, No.1, Halaman 1040-1055, jurnal Talen Development & Excellence.
- Anastasia Bintari, Budiono. 2018. "Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Indonesiasodoarjo". Volume 6, Nomor 6, Halaman 620-629, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Asep Duddy Budiarta, Nursusanto, Komaruddin. 2020. " *pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*" studi pada badan kepegawaian daerah (BKD) Provinsi Banten. Volume 2, Nomor 1, Halaman 62-72, Jurnal Ilmu Administrasi.
- Asriansyah S . Mawang. 2018 *Effect of work culture, competence and career development on performance of administrative employees in palangka raya university*. Vol.5, Nomor 1, Halaman 154-166, Indonesian Journal of Educational Review.
- Bintari, Anastasia Lisa dan Budiono. 2018. " *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*" Pada PT Purnama Indonesia., volume 6 Nomor 4, Halaman 620-629, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Byars, Lloyd L., & Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management*. (9th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin
- Boulter, N.M. Dalziel, N Jackie. 2003. *people and competencies .The Route to Competitive Advantage*. New York, John Wiley & sons, Inc
- Distyawaty. 2017. " *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja*" Aparatur Pengawasan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis , Volume 5, Nomor. 4, Halaman 56-68, Jurnal katalogis.
- Emron, Yohny anwar, Irmawati Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2018. " *Manajemen sumber daya manusia* ". Bandung , Alfabeta

- Hadari, Nanawi. 2000. “*Manajemen sumber daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Muhdi B.Hi. 2015. “*Manajemen Sumber daya Manusia*”. Medan , Perdana Publishing
- Imam Ghozali. 2011, *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Imam Ghozali. 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro
- Yohana Padendenan. 2017. “*Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai*” pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. Volume 5, Nomor 12, Halaman 127-137, Jurnal Katalogis.
- Mathis , R.L & J.H. Jackson. 2006. *Human resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Melya Oktavina, Asmie Poniwatie, Sutopo. 2018.“*pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan penempatan jabatan terhadap kinerja pegawai*”i pada perusahaan daerah pasar surya di surabaya, Volume 4, Nomor 3, Halaman 375-384, Jurnal Manajemen Branchmarck
- Pramularso, Yani,Eigis. 2018. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*” CV Inaura Anugerah Jakarta, Volume II ,No. 1, Halaman 40-46, Jurnal Sekretari dan Manajemen.
- Rande Dina.2016. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*” Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Imformatika Kabupaten Mamuju Utara. Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor. 2, Halaman 101-109, Jurnal Katalogis.
- Rivai,Veithzal.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori dan praktik*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Shaputra, angga Ayu dan Hendriani, susi. 2015. “*Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*” PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekan Baru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, volume VII, Nomor 1, Halaman 85-90, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis

- Siagian, Sondang. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2008. “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadani, Aprilia Shelvi. 2016. “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*” Devisi Konstruksi IV PT. Adhi Karya (PERSERO) Tbk. Surabaya, Volume 4, Nomor.3, Halaman 1-9, Jurnal Ilmu Manajemen.
- Sutrisno , Edi.2009. “*Manajemen Sumber daya Manusia*”. Jakarta , Prenadamedia Group.
- Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.Jakarta
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar..
- Yohana Padendenan. 2017. “*Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai*” pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. Volume 5, Nomor 12, Halaman 127-137, Jurnal Katalogis.

Sumber Lain :

<https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/72638/1/H14rrr.pdf>

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/700/5/128320012_file5.pdf



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21

LAMPIRAN 1
KUESIONER
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN

Hal : Pengambilan data Kuisisioner

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Responden

(Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan)

Di Tempat

Salam Sejahtera Untuk Kita Semua,

Dalam rangka menyelesaikan tugas skripsi pada program study Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edriani Hartati Siregar

NIM : 168320074

Status : Penelitian

Judul penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan.

Dengan ini saya memohon bantuan Bapak dan Ibu Pegawai Perum Perumnas Regional 1 Medan agar berkenan Memberikan Jawaban atas pernyataan Kuisisioner yang telah saya siapkan di lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER
PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM
PERUMNAS REGIONAL 1 MEDAN.

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Berapa usia anda saat ini :
 - a. 20-25 Tahun
 - b. 26-30 Tahun
 - c. 31-35 Tahun
 - d. >36 Tahun
4. Apa pendidikan terakhir saudara :
 - a. SMU
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. Lainnya

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Seperti responden hanya

Di perbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|---------------------|-----------------|
| SS | = SangatSetuju | (diberinilai 5) |
| S | = Setuju | (diberinilai 4) |
| KS | = KurangSetuju | (diberinilai 3) |
| TS | = TidakSetuju | (diberinilai 2) |
| STS | = SangatTidakSetuju | (diberinilai 1) |

VARIABEL TERIKAT KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti.					
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.					
Kuantitas Kerja						
1	Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Pegawai menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja.					
Kerjasama						
1	Pegawai memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
2	Pegawai membangun hubungan baik dengan rekan kerja.					
Tanggung Jawab						
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Pegawai menjalankan tugas dan tanggung Jawab karyawan dengan baik.					

VARIABEL BEBAS KOMPETENSI (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keterampilan						
1	Saya memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan tuntutan kerja.					
Pengetahuan						
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.					
2	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.					
Sikap						
1	Saya menghargai pendapat sesama rekan kerja.					
2	Saya berlaku ramah kepada pimpinan, dan semua rekan kerja,					

VARIABEL BEBAS PENGEMBANGAN KARIR (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Latar Belakang Pendidikan						
1	Pendidikan yang sudah saya capai memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan..					
2	Pendidikan yang sudah saya capai dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan saya dalam bekerja.					
Pelatihan						
1	Saya mendapatkan pelatihan berdasarkan kebutuhan pekerjaan saya.					
2	Pelatihan yang saya dapatkan sangat bermamfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
Pengalam Kerja						
1	Saya memiliki banyak pengalaman kerja selama bekerja di perum perumnas regional 1 medan.					
2	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					

LAMPIRAN 2

Distribusi Jawaban Responden

Kompetensi							
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	3	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	5	5	4	29
10	4	5	5	5	5	5	29
11	4	4	4	4	4	4	24

Kompetensi							
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	3	4	4	4	22
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	4	24

Pengembangan karir							
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	4	4	4	3	24
3	5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	4	23
5	3	4	5	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	5	5	4	4	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	3	4	4	3	21
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	24

Kinerja Pegawai (Y)									
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	4	5	4	4	4	3	33
3	4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	4	3	3	4	5	4	4	4	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	4	4	5	5	4	4	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	3	4	3	4	4	3	29
14	5	5	5	5	5	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32

LAMPIRAN 3

Variabel Kompetensi

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.658**	.915**	.658**	.658**	.193	.844**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.008	.008	.491	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.658**	1	.762**	1.000**	1.000**	.213	.923**
	Sig. (2-tailed)	.008		.001	.000	.000	.446	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.915**	.762**	1	.762**	.762**	.358	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.001	.191	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.658**	1.000**	.762**	1	1.000**	.213	.923**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001		.000	.446	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.658**	1.000**	.762**	1.000**	1	.213	.923**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000		.446	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.626*	.411	.715**	.719**	.814**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.013	.128	.003	.003	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
Kompetensi	Pearson Correlation	.923**	.932**	.923**	.923**	.923**	.421	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.118	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Variabel Pengembangan Karir

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.657**	.519*	.518*	.604*	.626*	.818**
	Sig. (2-tailed)		.008	.047	.048	.017	.013	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.657**	1	.553*	.533*	.707**	.411	.765**
	Sig. (2-tailed)	.008		.032	.041	.003	.128	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.519*	.553*	1	.674**	.559*	.715**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.047	.032		.006	.030	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	.518*	.533*	.674**	1	.829**	.719**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.048	.041	.006		.000	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.604*	.707**	.559*	.829**	1	.814**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.030	.000		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.626*	.411	.715**	.719**	.814**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.013	.128	.003	.003	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
P.karir	Pearson Correlation	.818**	.765**	.816**	.834**	.881**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Kinerja Pegawai

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.472	.657**	1.000**	.553*	.533*	.707**	.411	.803**
	Sig. (2-tailed)		.076	.008	.000	.032	.041	.003	.128	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	.472	1	.841**	.472	.373	.575*	.477	.443	.758**
	Sig. (2-tailed)	.076		.000	.076	.171	.025	.072	.098	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	.657**	.841**	1	.657**	.519*	.518*	.604*	.626*	.870**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.008	.047	.048	.017	.013	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	1.000**	.472	.657**	1	.553*	.533*	.707**	.411	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.008		.032	.041	.003	.128	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	.553*	.373	.519*	.553*	1	.674**	.559*	.715**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.032	.171	.047	.032		.006	.030	.003	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6	Pearson Correlation	.533*	.575*	.518*	.533*	.674*	1	.829**	.719**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.041	.025	.048	.041	.006		.000	.003	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7	Pearson Correlation	.707**	.477	.604*	.707**	.559*	.829**	1	.814**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.003	.072	.017	.003	.030	.000		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8	Pearson Correlation	.411	.443	.626*	.411	.715*	.719**	.814**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.128	.098	.013	.128	.003	.003	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Kinerja	Pearson Correlation	.803**	.758**	.870**	.803**	.762*	.813**	.852**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

LAMPIRAN 4

Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X₁)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	9	15.8	15.8	17.5
	4.00	19	33.3	33.3	50.9
	5.00	28	49.1	49.1	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.8	8.8	8.8
d	4.00	33	57.9	57.9	66.7
	5.00	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.0	7.0	7.0
d	4.00	34	59.6	59.6	66.7
	5.00	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	43.9	43.9	43.9
d	5.00	32	56.1	56.1	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	4.00	40	70.2	70.2	70.2
d	5.00	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	3.00	3	5.3	5.3	5.3
d	4.00	39	68.4	68.4	73.7
	5.00	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir (X₂)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	2.00	1	1.8	1.8	1.8
d	3.00	4	7.0	7.0	8.8
	4.00	34	59.6	59.6	68.4
	5.00	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Vali	2.00	1	1.8	1.8	1.8
d	3.00	3	5.3	5.3	7.0
	4.00	31	54.4	54.4	61.4
	5.00	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	14.0	14.0	14.0
	4.00	32	56.1	56.1	70.2
	5.00	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.5	3.5	3.5
	4.00	29	50.9	50.9	54.4
	5.00	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.8	8.8	8.8
	4.00	30	52.6	52.6	61.4
	5.00	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	12.3	12.3	12.3
	4.00	29	50.9	50.9	63.2
	5.00	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	36	63.2	63.2	64.9
	5.00	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	4	7.0	7.0	8.8
	4.00	28	49.1	49.1	57.9
	5.00	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	7.0	7.0	7.0
	4.00	33	57.9	57.9	64.9
	5.00	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	27	47.4	47.4	47.4
	5.00	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pernyataan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	8.8	8.8	8.8
	4.00	23	40.4	40.4	49.1
	5.00	29	50.9	50.9	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.8	1.8	1.8
	4.00	31	54.4	54.4	56.1
	5.00	25	43.9	43.9	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.8	8.8	8.8
	3.00	5	8.8	8.8	17.5
	4.00	31	54.4	54.4	71.9
	5.00	16	28.1	28.1	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Pernyataan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.5	3.5	3.5
	3.00	4	7.0	7.0	10.5
	4.00	31	54.4	54.4	64.9
	5.00	20	35.1	35.1	100.0
Total		57	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7
TABULASI DATA

Kompetensi							
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	4	3	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	5	5	4	29
10	4	5	5	5	5	5	29
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	3	4	4	4	22
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	4	4	5	5	4	27
17	3	4	4	4	5	3	23
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	3	4	5	4	4	25
20	2	4	5	4	4	4	23
21	5	4	4	5	4	4	26
22	5	4	5	5	5	4	28
23	4	5	5	4	4	4	26
24	4	4	5	4	4	5	26
25	3	5	5	4	4	4	25
26	5	5	5	4	4	5	28
27	4	4	4	5	4	4	25
28	4	3	3	4	4	3	21
29	5	4	5	5	5	4	28
30	3	3	3	4	4	4	21
31	4	4	5	5	4	4	26
32	5	5	4	5	4	5	28
33	5	4	4	5	4	4	26
34	3	5	5	4	4	5	26
35	4	4	4	4	4	5	25
36	5	4	4	5	4	4	26
37	5	3	4	5	4	3	24

Kompetensi							
38	5	4	5	5	4	5	28
39	3	5	5	4	4	5	26
40	4	5	4	5	5	4	27
41	3	4	5	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	5	25
44	5	3	5	5	4	5	27
45	5	5	4	5	4	4	27
46	5	4	4	5	5	4	27
47	5	4	4	5	5	4	27
48	5	5	4	5	5	4	28
49	5	4	4	5	5	4	27
50	5	4	4	5	4	4	26
51	3	5	4	5	4	4	25
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	4	4	5	5	4	27
54	5	4	4	5	4	4	26
55	5	4	4	5	4	4	26
56	5	5	5	5	4	5	29
57	5	5	4	4	5	5	28

Pengembangan karir							
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	4	4	4	3	24
3	5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	4	23
5	3	4	5	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	5	5	4	4	26
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	3	4	4	3	21
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	4	4	5	5	28
17	4	4	3	5	4	4	24
18	4	4	3	4	5	5	25

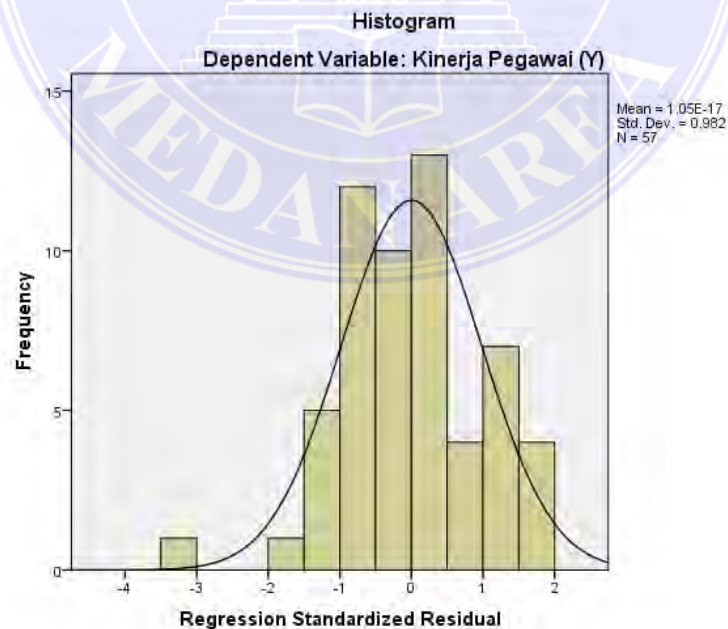
Pengembangan karir							
19	5	3	5	4	3	5	25
20	5	5	4	4	5	5	28
21	5	4	5	5	5	3	27
22	5	5	4	5	4	4	27
23	4	3	5	4	5	4	25
24	5	5	3	4	5	4	26
25	4	4	5	5	5	4	27
26	4	4	4	5	5	4	26
27	5	4	5	4	5	5	28
28	4	4	4	5	5	5	27
29	4	4	5	4	3	4	24
30	4	5	4	5	5	5	28
31	4	4	4	5	5	5	27
32	4	5	4	5	5	5	28
33	4	4	5	4	3	3	23
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	4	4	4	4	26
36	2	2	3	4	5	3	19
37	4	5	4	4	5	5	27
38	4	4	4	5	4	5	26
39	5	4	4	5	4	4	26
40	4	5	4	5	4	5	27
41	4	5	4	4	4	4	25
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	4	5	4	4	25
44	5	4	4	5	4	4	26
45	4	4	5	4	5	4	26
46	4	5	4	5	4	4	26
47	4	4	3	5	5	5	26
48	4	5	4	4	4	4	25
49	5	4	5	3	4	5	26
50	4	5	4	4	4	4	25
51	4	5	4	5	4	4	26
52	4	4	3	3	4	4	22
53	5	4	4	5	4	5	27
54	4	5	4	5	3	3	24
55	4	4	3	4	3	4	22
56	4	5	5	5	4	3	26
57	3	3	4	4	4	5	23

Kinerja Pegawai									
No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	4	5	4	4	4	3	33
3	4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	4	3	3	4	5	4	4	4	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	4	4	5	5	4	4	35
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	3	4	3	4	4	3	29
14	5	5	5	5	5	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	2	30
18	5	4	4	4	5	4	4	4	34
19	4	4	4	4	5	4	5	4	34
20	4	4	4	4	3	4	3	4	30
21	4	3	4	4	4	4	4	4	31
22	4	4	5	5	4	4	4	4	34
23	5	5	4	5	5	5	5	5	39
24	5	5	4	5	4	5	4	4	36
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	4	3	4	4	3	4	4	3	29
29	4	4	5	5	5	5	5	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	5	5	5	4	4	4	36
33	4	4	4	4	5	5	4	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
36	5	5	5	5	5	5	4	3	37
37	5	5	5	5	5	4	5	4	38
38	5	5	5	5	4	5	5	4	38
39	4	4	5	5	5	5	4	4	36

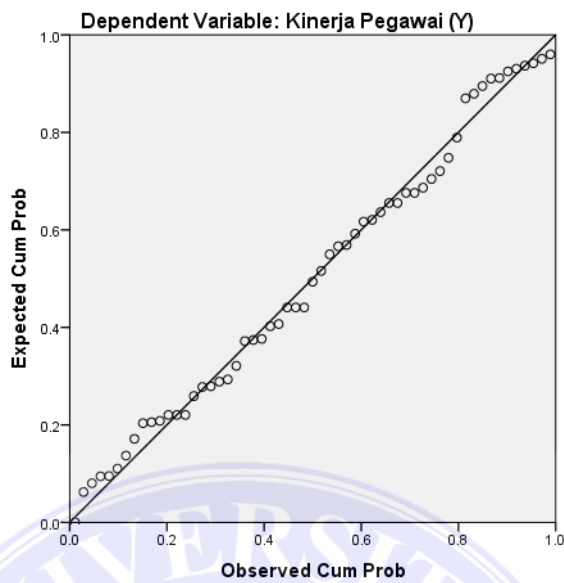
Kinerja Pegawai									
40	4	4	4	5	3	5	5	4	34
41	5	4	4	4	4	5	3	5	34
42	4	4	4	5	4	5	2	5	33
43	4	4	4	4	4	3	4	4	31
44	4	4	4	5	4	5	2	5	33
45	4	4	4	5	4	5	2	5	33
46	4	4	4	5	4	5	2	5	33
47	4	4	4	4	4	4	3	4	31
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	1	2	3	4	5	4	3	2	24
51	4	5	5	5	5	5	4	5	38
52	4	4	4	5	5	4	4	5	35
53	4	4	4	4	4	4	3	4	31
54	4	5	4	5	5	4	4	5	36
55	4	5	4	4	5	4	2	4	32
56	4	5	4	5	5	4	4	4	35
57	4	5	4	5	5	4	4	4	35

LAMPIRAN 8

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11084138
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.051
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.507
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 9

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.310	6.609		.803	.425		
Kompetensi (X1)	.707	.209	.402	3.380	.001	.956	1.047
Pengembangan Karir (X2)	.425	.198	.255	2.143	.037	.956	1.047

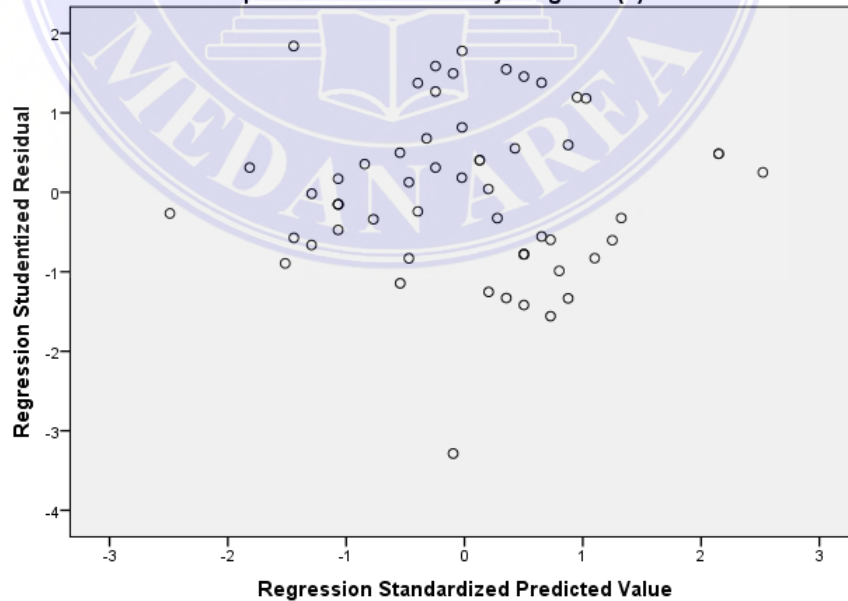
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

LAMPIRAN 10

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



LAMPIRAN 11
UJI GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.859	3.935		-.473	.638
	Kompetensi (X1)	.076	.124	.084	.610	.544
	Pengembangan Karir (X2)	.092	.118	.107	.779	.439

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN 12

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.270	.243	3.16793

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

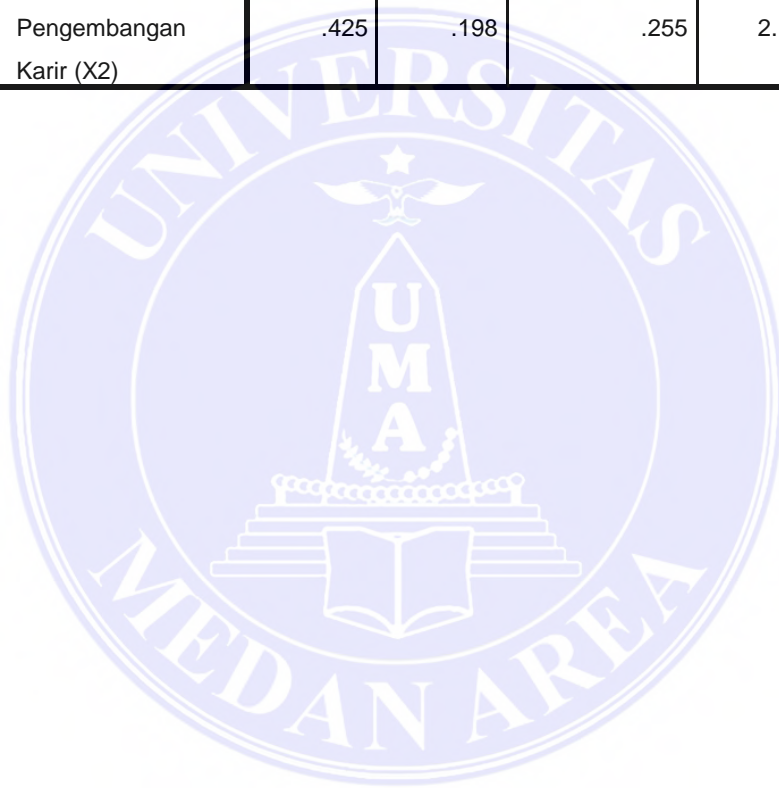
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.315	2	100.157	9.980	.000 ^b
	Residual	541.931	54	10.036		
	Total	742.246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (Xs2), Kompetensi (X1)

3. Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.310	6.609		.803	.425
	Kompetensi (X1)	.707	.209	.402	3.380	.001
	Pengembangan Karir (X2)	.425	.198	.255	2.143	.037





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781. Fax (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setda Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax (061) 8226331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 010/FEB.1/01.10/I/2019
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

24 Januari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
Perum Perumnas Regional 1 Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : EDRIANI HARTATI SIREGAR
N P M : 168320074
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Yendi Pradi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

SURAT KETERANGAN MENYELESAIKAN RISET

Nomor : Reg.I/05/2020 /II/2020

Memperhatikan surat Dekan Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi & Bisnis Nomor :
976/FEB.1/01.10/I/2020 Perihal Izin Research/survey.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nazar
NPP : 0472029
Pangkat/Gol : Penata/7
Jabatan : Asman.Dana,SDM,PKBL & Umum


Dengan ini Menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIS	JURUSAN
1	Edriani Hartati Siregar	168320074	Manajemen

Adalah benar telah menyelesaikan Riset pada Perum Perumnas Regional I, sesuai surat Izin yang telah dikeluarkan oleh Perum Perumnas Regional I pada tanggal 27 Januari 2020 s/d 27 Februari 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 28 Februari 2020
Asman Dana, SDM, PKBL & Umum
Nazar



Embusan :

1. Yth. Dekan Universitas Medan Area
2. Arsip

REGIONAL I
Jl. Matahari Raya No. 313 Helvetia
Medan 20124
Phone. +6261 - 845 4601
Fax. +6261 - 845 5451
Email. regional1@perumnas.co.id
Website. reg1.perumnas.co.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/8/21

Access From (repository.uma.ac.id)27/8/21